Direction générale de la recherche appliquée
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

Applied Research Branch
Strategic Policy
Human Resources Development Canada

Rémunération des diplômés de niveau postsecondaire au Canada

Tendances des taux d'emploi et des niveaux de rémunération

R-99-12F.a

par
Ross Finnie

Mars 1999

Les opinions exprimées dans les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

The views expressed in papers published by the Applied Research Branch are the authors' and do not necessarily reflect the opinions of Human Resources Development Canada or of the federal government.

■

La série de documents de recherche comprend des études et des travaux de recherche réalisés sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique (PS). Il s'agit notamment de recherches secondaires sous forme d'études de base et d'analyses documentaires qui appuient les efforts de recherche de PS.

The Research Paper Series includes studies and research conducted under the auspices of the Applied Research Branch of Strategic Policy (SP). Papers published in this series consist of secondary research in the form of background studies and literature reviews that support the research efforts of SP.

Le présent document a été traduit de l'anglais. Bien que la version française ait été préparée avec soin, le document original fait foi./
This document is a translation from English. Although the French version has been carefully prepared, the original document should be taken as correct.

La version anglaise de ce document est disponible sous le titre « Earnings of Post-Secondary Graduates in Canada : Holding Their Own. Trends in Employment Rates and Earnings »./
This paper is available in English under the title "Earnings of Post-Secondary Graduates in Canada : Holding Their Own. Trends in Employment Rates and Earnings."

■

Imprimé/Printed 2000
ISBN: 0-662-85758-5
N° de cat./Cat. No. MP32-29/99-12-1F

■

Si vous avez des questions concernant les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée, veuillez communiquer avec :

Service des publications
Direction générale de la recherche appliquée
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
165, rue Hôtel de Ville, Phase II, 7e étage
Hull (Québec) Canada
K1A 0J2

Téléphone : (819) 994-3304
Télécopieur : (819) 953-9077
Courrier électronique : research@spg.org
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra

General enquiries regarding the documents published by the Applied Research Branch should be addressed to:

Publications Office
Applied Research Branch
Strategic Policy
Human Resources Development Canada
165 Hôtel de Ville Street, Phase II, 7th Floor
Hull, Quebec, Canada
K1A 0J2

Telephone: (819) 994-3304
Facsimile: (819) 953-9077
E-mail: research@spg.org
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/

101-06745/

Résumé

Ce document présente les résultats d'une analyse longitudinale des premiers résultats sur le marché du travail de trois récentes cohortes de diplômés postsecondaires au Canada à partir des *Enquêtes nationales auprès des diplômés*. Ces données comprennent de vastes échantillons représentatifs d'étudiants canadiens qui ont terminé avec succès un programme d'études universitaires ou collégiales en 1982, en 1986 et en 1990, ainsi que des renseignements recueillis dans le cadre d'interviews réalisées deux et cinq ans après l'obtention du diplôme. L'analyse est répartie selon le sexe et le niveau d'instruction—diplôme collégial, baccalauréat, maîtrise ou doctorat. Voici certains des principaux résultats :

- Pour chaque promotion et groupe de diplômés (par niveau d'instruction et selon le sexe), les taux d'emploi et les niveaux de rémunération se sont améliorés de façon importante entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme.

- Contrairement à la croyance commune, il n'y a eu aucune détérioration générale des résultats sur le marché du travail de la première cohorte à la plus récente.

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a diminué d'une cohorte à l'autre, mais les gains des femmes étaient beaucoup plus élevés lors de la première interview que lors de la deuxième, ce qui donne à penser que le rattrapage est moins important au cours de toute la carrière que durant la période qui suit immédiatement l'obtention du diplôme.

Ce rapport fait partie d'une série d'études de recherche comprenant les suivantes :

Rémunération des diplômés de niveau postsecondaire au Canada :

- *Tendances des taux d'emploi et des niveaux de rémunération*
- *Changements dans la structure de rémunération au cours des années 80 et 90*

Abstract

This paper reports the results of a cross-cohort, longitudinal analysis of the early labour market outcomes of three recent cohorts of Canadian post-secondary graduates based on the National Graduates Surveys databases. These comprise large, representative samples of Canadian post-secondary students who successfully completed their college and university programmes in 1982, 1986, and 1990, along with information gathered during interviews conducted two and five years following graduation. The analysis is broken down by sex and level of education—College, Bachelor's, Master's, and Ph.D. degrees. Among the key findings are:

- For each class and for each group of graduates (by level of education and sex), there were significant improvements in employment rates and earnings levels from two to five years following graduation.

- Contrary to common belief, there was no general deterioration of labour market outcomes from the earliest cohort to the most recent one.

- The gender earnings gap narrowed over the three cohorts, but the female gains were much greater at the time of the first interview than the second, suggesting that there might be less catching up over the full career than the record immediately following graduation might indicate.

This report is part of a set of research studies comprised of:

Earnings of Post-Secondary Graduates in Canada:

- *Holding Their Own – Trends in Employment Rates and Earnings Levels*
- *Changes in the Structure of Earnings in the 1980s and 1990s*

Remerciements

Cette étude a été rendue possible grâce au soutien financier de la Direction générale de la recherche appliquée de Développement des ressources humaines Canada. L'auteur tient également à remercier le Conseil de recherches en sciences humaines, dont la subvention a facilité une phase préliminaire du travail. Doug Giddings, Marc Frenette, Philip Jennings, Garnett Picot, Ted Wannell et trois examinateurs anonymes ont offert des commentaires utiles. Marc Frenette et Michel Villeneuve ont apporté une excellente aide à la recherche.

Table des matières

1. Introduction 1

2. Les Enquêtes nationales auprès des diplômés 5

3. Les résultats empiriques 7

3.1 Le contexte : Tendances générales des taux de chômage et des niveaux de rémunération 7

3.1.1 Taux de chômage généraux
3.1.2 Niveaux de rémunération

3.2 Taux d'activité : Les observations concernant les diplômés de niveau postsecondaire 10

3.2.1 Taux d'activité généraux
3.2.2 Taux d'emploi et de chômage

3.3 Les caractéristiques de la rémunération des diplômés 17

3.3.1 Rémunération moyenne selon le niveau d'instruction
3.3.2 Croissance de la rémunération dans les années postérieures à l'obtention du diplôme
3.3.3 Caractéristiques de la rémunération selon le sexe
3.3.4 Caractéristiques de la rémunération d'une cohorte à l'autre
3.3.5 Caractéristiques de la rémunération médiane et des répartitions connexes
3.3.6 Rémunération médiane et selon le quintile d'une cohorte à l'autre

4. Conclusion 33

Annexe A : Les échantillons 35

Annexe B : Conjoncture générale du marché du travail, 1982-1995 39

Bibliographie 41

1. Introduction

La manchette annonçant de sombres perspectives d'emploi pour la nouvelle génération de travailleurs est maintenant familière (« Generation faces grim job outlook », *The Globe and Mail*, 6 sept. 1993). L'article qui l'accompagne décrit la situation morose à laquelle font face les jeunes travailleurs arrivant sur le marché du travail. Ce qui le rend particulièrement intéressant, c'est qu'il traite du sort des nouveaux diplômés d'université – un groupe qui a toujours bien réussi, mais qui en arracherait maintenant presque autant que les jeunes travailleurs moins instruits.

« Pas de voiture, pas d'appartement spacieux, pas de vacances de luxe, pas de carrière », lit-on. Une femme décrit ses propres attentes frustrées : « Je ne peux m'imaginer un jour me marier, être propriétaire de ma maison, acheter une voiture, ou avoir des enfants. Je n'aurai tout simplement rien de cela. » L'article multiplie les anecdotes concernant les difficultés à trouver – et à garder – un emploi, et concernant le sous-emploi et les faibles salaires qui caractérisent les « petits boulots » qu'on *finit* par dénicher. Un nouveau diplômé en droit résume bien la confusion et le désespoir qui régneraient : « Je pense que nous sommes tous un peu perdus. Les gens ne savent carrément pas quoi faire maintenant. »

En effet, il semble qu'on reconnaisse que la « génération X » – dans son ensemble – n'a pas la vie facile et qu'elle souffre par conséquent d'un malaise collectif multidimensionnel, à savoir culturel, moral, politique et économique. Toutefois, la situation est-elle vraiment aussi grave que cette croyance populaire le laisse entendre? Aurait-on plutôt exagéré les difficultés des jeunes d'aujourd'hui sous l'effet combiné de la soif de sensationnalisme des médias, de la capacité de colère collective de ladite génération, ou peut-être du sentiment de culpabilité que ressentent les cohortes précédentes vis-à-vis de choses qu'elles auraient faites et/ou omises de faire? Il est important de connaître la situation réelle, car c'est la seule façon de déterminer quelles politiques – le cas échéant – il faudrait mettre en œuvre pour aider cette nouvelle « génération perdue ».

À première vue, les preuves semblent irréfutables : divers chercheurs – dont l'auteur de la présente étude – ont signalé une détérioration du sort des jeunes travailleurs canadiens et tenté

d'expliquer ce phénomène[1]. Toutefois, ces études se sont surtout limitées aux bases de données de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC). L'un des inconvénients se rattachant à cette concentration des preuves empiriques, c'est que les caractéristiques constatées ne font pas l'objet d'autant de vérifications croisées qu'on le souhaiterait – bien que la concordance des résultats de l'EFC avec ceux qui sont basés sur d'autres sources de données existantes soit manifestement significative à cet égard[2]. Deuxièmement, parce que l'EFC est une enquête générale sur le marché du travail, la possibilité de faire des analyses poussées au niveau des sous-groupes – p. ex., séparer différentes cohortes de nouveaux diplômés de niveau postsecondaire et diviser les résultats selon le niveau d'instruction et le sexe, et ainsi de suite – est limitée, en raison des échantillons de petite taille. Troisièmement, encore une fois en raison de la nature générale des bases de données de l'EFC, les variables existantes ne traduisent aucune prédilection pour les jeunes travailleurs en général, ou ceux qui font la transition de l'école au travail en particulier, ce qui limite la portée de toute analyse axée sur cette étape particulière de la vie professionnelle. Quatrièmement, la nature transversale des données de l'EFC empêche toute analyse explicitement dynamique, telle qu'une analyse de l'évolution de la situation professionnelle ou des niveaux de rémunération au cours des premières années d'activité sur le marché du travail pour des individus donnés[3]. Enfin, les données de l'EFC peuvent difficilement servir à des comparaisons dans le temps basées sur le niveau d'instruction étant donné les modifications apportées à la définition des catégories d'instruction utilisées dans l'enquête en 1989[4].

---

[1] Beaudry et Green [1997d], Beach et Slotsve [1996], Finnie [1997d], Morissette et Bérubé [1996], Morissette, Myles et Picot [1995], Picot [1997], Riddell [1995] et Zyblock [1996] indiquent tous que les niveaux de rémunération relatifs et/ou absolus des jeunes travailleurs ont régressé. Beaudry et Green, Morissette et Bérubé, et une série de documents rédigés par Finnie [1997a, b, c] signalent que la montée des jeunes travailleurs dans l'échelle de rémunération au cours des premières années d'activité sur le marché du travail a également ralenti. En bref, les profils âge-rémunération des récentes cohortes de jeunes travailleurs semblent fléchir et s'aplatir, ce qui se traduit par une diminution des revenus gagnés pendant la vie. OCDE [1996] présente une perspective internationale de la rémunération des jeunes travailleurs.

[2] Finnie et Morissette et Bérubé utilisent des bases de données élaborées à partir des dossiers fiscaux des particuliers.

[3] Beaudry et Green tentent de pousser la capacité des données de l'EFC au-delà de leur nature intrinsèquement statique en élaborant des profils de rémunération synthétiques à partir des divers échantillons représentatifs. Même si les données ainsi élaborées peuvent être assez utiles à bien des fins, elles n'atteindront jamais le niveau de qualité qui caractérise les véritables données longitudinales qu'on obtient en suivant des particuliers donnés au fil des ans.

[4] Beaudry et Green élaborent aussi des méthodes utiles qui permettent de composer avec les modifications apportées en 1989 aux catégories d'instruction et d'établir des classifications qui sont les plus constantes possibles dans le temps, mais iis demeurent aux prises avec une marge d'erreur insoluble à cet égard (surtout en raison des cheminements scolaires non traditionnels).

Par conséquent, la présente communication a pour objet d'offrir de nouvelles preuves empiriques concernant le sort des jeunes travailleurs en présentant les constatations issues d'une analyse longitudinale des premiers résultats sur le marché du travail de diverses cohortes de diplômés de niveau postsecondaire au Canada, réalisée à partir des bases de données relativement sous-exploitées des Enquêtes nationales auprès des diplômés.

Les bases de données de l'END comprennent de vastes échantillons représentatifs des étudiants de niveau postsecondaire au Canada qui ont terminé avec succès leur programme d'études collégiales ou universitaires en 1982, en 1986 et en 1990. Elles comportent des renseignements détaillés sur les expériences des particuliers sur le plan des études et leurs premiers résultats sur le marché du travail, d'après des interviews réalisées deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme pour chaque groupe. Ainsi, les données de l'END favorisent une analyse dynamique détaillée et hautement ciblée de la transition de l'école au travail des diplômés de niveau postsecondaire au Canada du début des années 80 au milieu des années 90, période qui est généralement considérée comme ayant été caractérisée par d'importants changements en ce qui a trait aux résultats sur le marché du travail – en particulier chez les jeunes travailleurs. L'analyse est répartie selon le sexe et le niveau d'instruction (diplôme collégial, baccalauréat, maîtrise, doctorat).

Un élément central de l'analyse consiste à déterminer si les premiers résultats sur le marché du travail des diplômés de niveau postsecondaire au Canada se sont effectivement détériorés ces dernières années. Les preuves présentées plus loin portent à croire que ce *n'est pas* le cas – du moins pas au point où certains l'auraient cru. Plus précisément, les diplômés de sexe masculin de la plus récente promotion (ceux qui ont obtenu leur diplôme en 1990) avaient généralement des taux d'emploi semblables et, dans certains cas, des niveaux de rémunération légèrement inférieurs à ceux de la première cohorte (les diplômés de 1982). Entre-temps, le groupe de diplômés du milieu (ceux qui ont terminé leurs études en 1986) ont mieux fait que les deux autres cohortes, puisqu'ils sont arrivés sur le marché du travail pendant les années de prospérité du milieu des années 80. Chez les diplômés de sexe féminin, les taux d'emploi sont également demeurés inchangés, tandis que les niveaux de rémunération étaient généralement *plus élevés* pour le groupe le plus récent, mais plutôt deux ans après l'obtention du diplôme que cinq ans après. Les différences de résultats selon le sexe signifient aussi que l'écart de rémunération entre

les diplômés de sexe masculin et féminin s'est sensiblement rétréci, mais il est intéressant de constater que ce rétrécissement était beaucoup plus considérable immédiatement après l'obtention du diplôme que même seulement quelques années plus tard.

Ce document est structuré de façon très simple : la section suivante est consacrée à un examen des données; l'analyse empirique suit; enfin, dans la dernière section, nous résumons les principales constatations et suggérons certaines façons d'orienter la recherche future.

2. Les Enquêtes nationales auprès des diplômés

Les procédures particulières de sélection des échantillons et les définitions des variables clés figurent à l'annexe A, ce qui permet de consacrer la présente section à une introduction générale des bases de données relativement inconnues des Enquêtes nationales auprès des diplômés (et de leur suivi).

Les bases de données de l'END, élaborées par Statistique Canada en partenariat avec Développement des ressources humaines Canada, se prêtent bien à cette analyse pour un certain nombre de raisons. En premier lieu, les fichiers de l'END sont représentatifs de la population nationale sous-jacente des diplômés des collèges et des universités et ils comportent une abondance d'observations (plus de 30 000 particuliers dans chaque enquête), ce qui favorise une analyse détaillée significative de l'expérience postérieure à l'obtention du diplôme[5, 6].

En deuxième lieu, l'existence de données pour trois cohortes distinctes de diplômés – ceux qui ont terminé leurs études en 1982, en 1986 et en 1990 – nous permet de comparer les résultats au cours d'une période qui est généralement considérée comme ayant été caractérisée par d'importants changements en ce qui a trait aux résultats sur le marché du travail, en particulier chez les jeunes travailleurs, tout en peignant un portrait aussi actuel que possible[7].

En troisième lieu, les fichiers de l'END sont de nature longitudinale, puisqu'ils sont basés sur des renseignements recueillis au cours d'interviews réalisées deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme pour chaque cohorte (1984/1987, 1988/1991 et 1992/1995). Il nous est ainsi possible de mener une analyse dynamique et relativement étendue de la transition de l'école au travail à deux moments précis suivant l'obtention du diplôme.

---

[5] L'END utilise un plan d'échantillonnage stratifié (selon la province, le niveau d'instruction et le domaine d'études). Tous les résultats présentés plus loin sont pondérés en fonction de l'échantillon. Les bases de données comprennent également les diplômés des écoles de métiers et des écoles de formation professionnelle, mais ces particuliers ne sont pas inclus dans la présente analyse.

[6] Les taux de réponse étaient de l'ordre de 80 % à chacune des premières interviews, et environ 90 % de ces répondants ont pu être interviewés une deuxième fois pour chacune des cohortes, ce qui donne de 30 000 à 35 000 observations pour les diverses années de données.

[7] Bien que la première enquête auprès des diplômés de 1995 ait eu lieu, les données n'étaient pas prêtes à être analysées au moment où nous avons entrepris le présent projet. De plus, les données relatives aux deuxièmes interviews seront évidemment absentes jusqu'à ce qu'elles soient recueillies en l'an 2000.

Enfin, les bases de données comportent un large éventail de variables intéressantes et parfois assez particulières qui représentent les expériences des diplômés sur le plan des études, leurs résultats généraux sur le marché du travail, des caractéristiques d'emploi particulières et des caractéristiques démographiques de base. Cette abondance d'information ne sert toutefois qu'à établir le contexte général de la présente communication, qui se concentre sur quelques résultats clés sur le marché du travail (les taux d'activité et les niveaux de rémunération). Les autres éléments du fichier devront être exploités ailleurs[8].

En résumé, les données de l'END se prêtent de façon toute particulière à une analyse ciblée, détaillée et dynamique des diplômés de niveau postsecondaire au Canada au cours des premières années critiques suivant l'obtention du diplôme, et ce, du début des années 80 au milieu des années 90.

[8] Parmi les travaux connexes qui exploitent ces autres aspects des données de l'END figurent Finnie [1999b], une analyse par régression des caractéristiques de la rémunération entre diverses cohortes; Finnie [1999a], un profil multidimensionnel de la transition de l'école au travail qui est axé sur l'évolution des résultats de deux à cinq ans suivant l'obtention du diplôme; Finnie [1999c], une analyse descriptive des différences de résultats selon la discipline; enfin, Finnie [1999d], une analyse économétrique des différences en ce qui a trait aux niveaux et aux écarts de rémunération selon la discipline.

3. Les résultats empiriques

Nous commençons par examiner certaines tendances générales de l'emploi et de la rémunération en nous appuyant sur les données types de l'Enquête sur la population active pour l'ensemble des travailleurs – pas seulement les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire. Cet examen établit le contexte de l'analyse des nouveaux diplômés de niveau postsecondaire dont nous traitons dans le reste de cette section, en mettant l'accent sur : (i) les caractéristiques de l'emploi et de la rémunération selon le niveau d'instruction et selon le sexe; (ii) l'évolution de ces caractéristiques de deux à cinq ans suivant l'obtention du diplôme; enfin, (iii) la variation de ces caractéristiques entre les trois cohortes de diplômés visées par les données.

3.1 Le contexte : Tendances générales des taux de chômage et des niveaux de rémunération

3.1.1 Taux de chômage généraux

La figure A1 de l'annexe B illustre les tendances des taux de chômage à partir des données types de l'Enquête sur la population active pour la période allant de 1982 à 1995, ce qui englobe les années visées par les données de l'END utilisées ici. Il importe d'abord d'observer le phénomène empirique régulier bien connu selon lequel les taux de chômage sont généralement plus élevés pour les jeunes travailleurs que pour leurs aînés. En 1995, par exemple, le taux de chômage s'établissait à 15,0 % chez les hommes de 20 à 24 ans, à 10,2 % chez ceux de 25 à 34 ans et à 9,9 % chez les hommes de tous les âges combinés (ce dernier résultat indique les taux sont considérablement moins élevés chez les hommes âgés de 35 ans ou plus)[9]. Les taux de chômage des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes dans chaque cas – un fait intéressant en soi – mais ils suivaient une courbe semblable selon l'âge (12,1 %, 9,3 % et 9,2 % respectivement pour chacun des trois groupes d'âge).

Si nous examinons les tendances au fil des ans, les taux ont généralement augmenté en 1983 (après des hausses encore plus marquées de 1981 à 1982); ils se sont rétablis pendant le reste des années 80; ils ont augmenté de nouveau au cours de la récession au début des années 90 et ont généralement atteint leur niveau maximum en 1992; puis ils se sont améliorés jusqu'en 1995.

[9] Les taux de chômage des hommes encore plus jeunes étaient les plus élevés de tous (résultats non indiqués).

Toutefois, autour de ces caractéristiques cycliques – et sans doute contrairement à la croyance populaire – il y a peu d'indications d'une tendance générale à la hausse des taux de chômage au cours de cette période. Par exemple, si nous comparons 1983 et 1992, les années où les taux ont atteint un sommet, le chômage était moins élevé dans cette dernière période pour les hommes et les femmes de tous les groupes d'âge, à l'exception des hommes de 25 à 34 ans, chez lesquels les taux étaient légèrement plus élevés. De même, tandis que les jeunes travailleurs avaient généralement des taux de chômage supérieurs à ceux des travailleurs d'âge plus avancé (comme nous l'avons mentionné précédemment), il n'y a eu aucune détérioration générale significative de leur situation par rapport à celle de leurs aînés au cours de la période. Ainsi, les taux de chômage des jeunes travailleurs sont demeurés plus ou moins stables par rapport aux taux des travailleurs de tous les âges combinés au cours de toute la période allant de 1982 à 1995[10].

Il y a lieu de mentionner les comparaisons suivantes entre les années particulières correspondant aux dates d'interview de l'END pour établir le contexte particulier de l'analyse entre les cohortes, présentée plus loin :

- À la première interview réalisée pour chaque cohorte (deux ans après l'obtention du diplôme), les taux de chômage des hommes (jeunes et âgés) étaient légèrement plus élevés pour la troisième cohorte (interviewée en 1992) que pour la première (interviewée en 1984) et nettement moins élevés pour la cohorte du milieu (interviewée en 1988). Chez les femmes, les tendances étaient généralement semblables, mais les taux de 1992 étaient légèrement inférieurs (plutôt que légèrement supérieurs) à ceux de 1984, tandis que la cohorte du milieu bénéficiait une fois de plus d'une conjoncture économique plus favorable que ce n'était le cas des autres.

- À la deuxième interview réalisée pour chaque cohorte (cinq ans après l'obtention du diplôme), les taux de chômage des hommes étaient uniformément à leur niveau le plus bas pour la première cohorte (interviewée en 1987), au niveau le plus bas suivant pour la troisième cohorte (interviewée en 1995) et au niveau le plus élevé pour la cohorte du milieu

[10] Toutefois, les taux de chômage absolus et relatifs des jeunes travailleurs ont augmenté avant la période 1982-1995 visée ici.

(interviewée en 1991). Du côté des femmes, par contre, les taux de chômage étaient généralement assez semblables parmi les trois cohortes.

3.1.2 Niveaux de rémunération

La figure A2 de l'annexe B illustre la rémunération moyenne des travailleurs de divers groupes d'âge, une fois de plus d'après les données types de l'EPA. Nous nous limitons aux travailleurs à plein temps afin de faire abstraction des questions d'offre de travail et d'arrimer les données aux résultats de l'END présentés plus loin. Les caractéristiques sont à certains égards très conformes aux taux de chômage mentionnés précédemment, mais ils sont plutôt différents à d'autres égards.

Tout d'abord chez les hommes, il n'est pas étonnant de constater que la rémunération moyenne était généralement plus élevée pour les travailleurs âgés que pour leurs cadets, conformément au scénario bien connu du cycle de vie. Fait toutefois plus intéressant, les profils temporels présentaient une variation cyclique bien moindre que ce n'était le cas des taux de chômage, tandis que la rémunération tendait légèrement à la baisse à long terme chez les deux groupes de jeunes travailleurs (âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 34 ans) au cours de la période de 1982-1995, et ce, tant en valeur réelle que relativement à la rémunération de leurs aînés, laquelle n'affichait aucune baisse générale de la sorte.

De même, chez les jeunes femmes, la variation cyclique de la rémunération était beaucoup moins importante que celle des taux de chômage, tandis que les niveaux de rémunération réels tendaient généralement à demeurer stables ou à croître modérément au fil des ans, par contraste avec les reculs observés chez les jeunes hommes. La rémunération moyenne des travailleuses à plein temps de tous les âges a également progressé.

Pour ce qui est des comparaisons entre les cohortes, voici les points saillants :

- À la première interview (1984/1988/1992), les deuxième et troisième cohortes de diplômés de sexe masculin faisaient face à des marchés du travail où la rémunération des jeunes hommes (âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 34 ans) était dans chaque cas de légèrement à modérément inférieure à celle de la cohorte précédente, les écarts étant surtout prononcés entre la deuxième et la troisième cohorte. Chez les femmes, les tendances allaient dans le sens opposé : vers le haut plutôt que vers le bas.

- À la deuxième interview pour chaque cohorte (1987/1991/1995), la rémunération des jeunes hommes diminuait une fois de plus au fil des ans, bien que l'ampleur des variations et le moment auquel elles survenaient différaient selon le groupe d'âge particulier. Chez les femmes, la rémunération tendait soit à être relativement stable (travailleuses âgées de 20 à 24 ans), soit à croître modérément (travailleuses âgées de 25 à 34 ans).

3.2 Taux d'activité : Les observations concernant les diplômés de niveau postsecondaire

3.2.1 Taux d'activité généraux[11]

En montrant les pourcentages de diplômés qui étaient employés (à plein temps et à temps partiel), sans emploi et inactifs (inscrits ou pas) selon le niveau d'instruction et selon le sexe à chacune des deux dates d'interview pour les trois cohortes de diplômés, le tableau 1 donne un aperçu général de ce que les étudiants de niveau postsecondaire faisaient dans les années suivant l'obtention de leur diplôme. Ces taux sont basés sur des échantillons qui comprennent les diplômés qui avaient obtenu un autre grade avant la date d'interview visée (les diplômés sont cependant classés selon leur grade *initial*) – c'est la seule partie de l'analyse où il en est ainsi. À noter que les chiffres présentés dans ce tableau ne sont pas des taux de chômage conventionnels, puisqu'ils représentent la proportion de tous les diplômés – y compris les inactifs – qui étaient sans emploi; les taux standard basés uniquement sur les personnes actives (conformément à la définition usuelle) sont présentés plus loin.

Dans chaque cas, les employés à plein temps constituaient de loin la plus forte proportion des diplômés de niveau postsecondaire – ce qui n'a rien d'étonnant. Les taux d'emplois à plein temps augmentaient généralement entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme, et ils étaient généralement plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Ces dernières, quant à elles, accaparaient une plus grande proportion d'emplois à temps partiel.

[11] Voir à l'annexe A les procédures de sélection des échantillons et les définitions des taux d'activité utilisées ici et plus loin.

Tableau 1 : Taux d'activité (répartition en %)

Cohorte de 1982

	1984					1987				
	Employés			Inactifs		Employés			Inactifs	
	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non insc.	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non insc.
DIPLÔME COLLÉGIAL :										
Hommes	81	5	12	2	1	83	4	7	4	2
Femmes	75	12	9	1	3	72	15	5	3	6
BACCALAURÉAT :										
Hommes	76	6	9	6	2	85	5	4	4	2
Femmes	70	11	9	5	5	74	12	4	3	7
MAÎTRISE :										
Hommes	79	4	6	10	1	88	6	2	3	2
Femmes	71	10	8	7	4	74	13	3	3	6
DOCTORAT :										
Hommes	86	4	7	2	1	89	4	3	2	1
Femmes	80	6	8	1	5	82	9	2	3	4

Cohorte de 1986

	1988					1991				
	Employés			Inactifs		Employés			Inactifs	
	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non inscr.	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non inscr.
DIPLÔME COLLÉGIAL :										
Hommes	82	4	11	2	1	83	3	10	3	1
Femmes	77	11	8	1	3	75	11	6	2	5
BACCALAURÉAT :										
Hommes	76	6	11	6	1	85	4	6	4	0
Femmes	70	12	9	5	3	75	12	5	3	4
MAÎTRISE :										
Hommes	76	6	6	10	1	86	5	4	4	1
Femmes	72	11	7	7	3	76	14	4	3	4
DOCTORAT :										
Hommes	89	4	4	1	1	95	2	2	0	1
Femmes	80	10	7	1	2	85	10	3	0	2

Cohorte de 1990

	1992					1995				
	Employés			Inactifs		Employés			Inactifs	
	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non inscr.	Plein	Part.	Sans empl	Inscrits	Non inscr.
DIPLÔME COLLÉGIAL :										
Hommes	81	5	11	1	1	87	4	7	1	1
Femmes	73	12	10	2	3	74	14	7	1	5
BACCALAURÉAT :										
Hommes	76	6	10	6	1	85	4	6	4	1
Femmes	70	12	10	4	4	75	12	6	2	4
MAÎTRISE :										
Hommes	75	6	6	11	1	83	5	6	4	1
Femmes	73	10	7	6	3	75	11	5	3	4
DOCTORAT :										
Hommes	89	3	5	1	1	93	3	3	0	0
Femmes	83	6	7	1	2	82	8	6	0	4

Selon le niveau d'instruction, le travail à plein temps était plus répandu chez les titulaires d'un doctorat que chez les diplômés aux autres niveaux, ce qui s'explique par le fait que la plupart des titulaires d'un doctorat ont tout à fait terminé leurs études, sont résolus à participer au marché du travail et ont des possibilités d'emploi relativement abondantes, ce qui traduit un certain nombre d'effets liés à la demande et à l'offre. Autrement, les taux ne varient généralement pas selon le niveau d'instruction (diplôme collégial-baccalauréat-maîtrise) en raison de divers facteurs d'influence de portée générale : des pourcentages plus élevés de titulaires d'une maîtrise et d'un baccalauréat sont inactifs, mais toujours aux études; l'inscription à un programme d'études a pour effet supplémentaire d'accroître l'emploi à temps partiel au détriment de l'emploi à plein temps; enfin, les diplômés du niveau collégial affichent généralement des taux de chômage supérieurs à ceux des titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise.

3.2.2 Taux d'emploi et de chômage

Le tableau 2 présente les taux d'activité plus conventionnels (le pourcentage des diplômés employés à plein temps, employés à temps partiel, et sans emploi), tandis que la figure A1 illustre sous forme graphique les taux de chômage. À partir d'ici, tous les diplômés qui avaient obtenu un nouveau diplôme avant la date d'interview visée sont exclus des calculs; par contre, sont inclus les diplômés qui poursuivaient des études sans toutefois avoir obtenu un nouveau diplôme et qui étaient actifs[12].

Les taux de chômage étaient assez faibles pour les diplômés de tous les niveaux (du diplôme collégial au doctorat) : ils étaient parfois aussi bas que 2 %, n'ont jamais dépassé 11 %, et se situaient la plupart du temps dans la fourchette de 4 % à 10 %. En outre, ces taux sont considérablement inférieurs à ceux de toutes les personnes actives combinées (c.-à-d. les diplômés de niveau postsecondaire et les autres) dont il a été question précédemment. Comme les taux généraux s'appliquant aux travailleurs des groupes d'âge comparables (de 20 à 24 ans et de 25 à 34 ans) se situent entre 10 % et 20 %, cela suppose que ceux des non-diplômés de niveau postsecondaire pris isolément sont de beaucoup supérieurs. En outre, les taux des diplômés se comparent en général plutôt favorablement à ceux des particuliers de tous les âges combinés – ce

[12] Finnie [1999a] présente une analyse plus générale des activités postérieures à l'obtention du diplôme, y compris la combinaison de travail et d'études et la proportion des diplômés qui obtiennent un diplôme supplémentaire.

qui distancie encore plus les diplômés de niveau collégial et universitaire du « problème de chômage des jeunes ».

En deuxième lieu, les taux de chômage n'affichent qu'une très légère tendance à la hausse parmi les cohortes, puisqu'ils sont demeurés généralement stables ou ont seulement augmenté d'à peu près un point de pourcentage entre le premier ensemble et le dernier ensemble de diplômés (selon le sexe et le grade). Chez certains des derniers groupes, les taux avaient en fait diminué au moment où les interviews ont été réalisées soit deux ans, soit cinq ans, après l'obtention du diplôme. Ainsi, non seulement les taux de chômage des diplômés de niveau postsecondaire sont généralement bien en deçà de ceux de la population générale, mais il semble que leurs possibilités d'emploi ne se soient généralement pas détériorées de manière significative du début des années 80 au milieu des années 90. Il s'agit là d'une constatation importante – du moins en partie parce qu'elle est susceptible d'étonner de nombreux lecteurs qui en sont venus à accepter systématiquement l'idée de la « génération X ».

Autre constatation fort intéressante, la situation du chômage s'est généralement améliorée de façon assez marquée entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme, comme en témoigne le fait que les taux de chômage ont diminué partout, habituellement de beaucoup, parfois de moitié ou plus encore au cours de l'intervalle de trois ans en question (*encore que* ces tendances générales présentent certaines variations selon la cohorte, le niveau d'instruction et le sexe). Ainsi, pour ce qui est de trouver un emploi, la transition de l'école au travail semble tout à fait assimilable à un « processus » – plutôt qu'à un « événement » auquel se rattache une date précise – et ce processus s'étend manifestement au-delà des premières années suivant l'obtention du diplôme, du moins pour ce qui est de trouver un emploi. Ces résultats sous-entendent aussi que toute évaluation à court terme ayant pour objet de déterminer « comment les diplômés se débrouillent » risque d'être assez trompeuse[13].

[13] L'idée de « transition » est le thème central de Finnie [1999a]. Voir l'analyse de la question particulière qu'est le temps écoulé avant l'obtention d'un premier emploi dans Betts, Ferrall et Finnie [1998].

Tableau 2 : Taux d'emploi (répartition en %)

Cohorte de 1982

	1984			1987		
	Employés			Employés		
	Plein	Part.	Sans empl.	Plein	Part.	Sans empl
DIPLÔME COLLÉGIAL :						
Hommes	84	5	11	89	4	7
Femmes	79	12	9	79	16	5
BACCALAURÉAT :						
Hommes	85	6	9	92	4	4
Femmes	79	12	9	81	14	5
MAÎTRISE :						
Hommes	89	4	6	92	6	2
Femmes	80	11	8	81	15	4
DOCTORAT :						
Hommes	89	4	6	93	4	3
Femmes	87	6	7	89	9	2

Cohorte de 1986

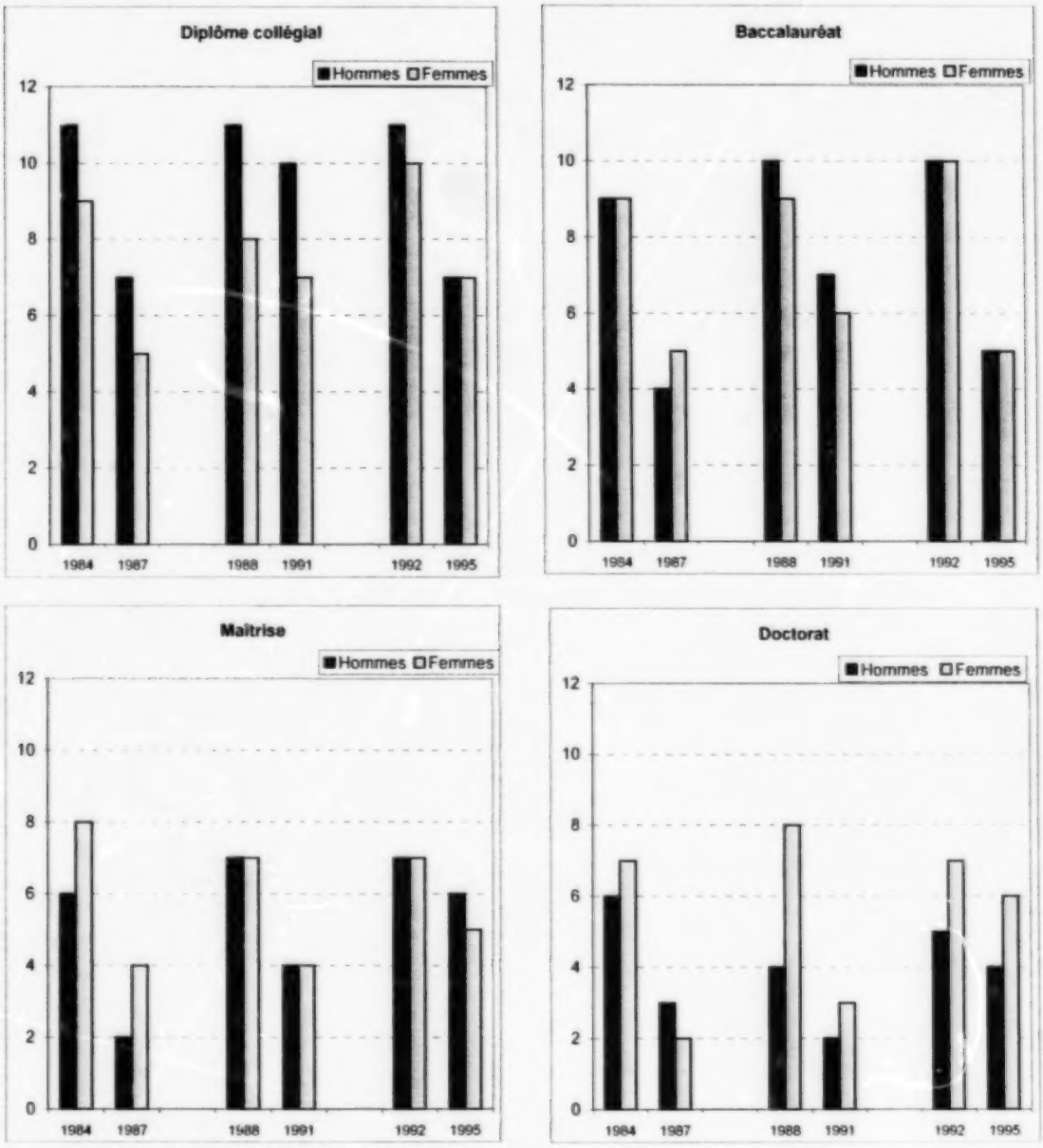
	1988			1991		
	Employés			Employés		
	Plein	Part.	Sans empl.	Plein	Part.	Sans empl
DIPLÔME COLLÉGIAL :						
Hommes	85	4	11	86	4	10
Femmes	80	12	8	81	13	7
BACCALAURÉAT :						
Hommes	84	5	10	90	4	7
Femmes	78	13	9	81	14	6
MAÎTRISE :						
Hommes	87	6	7	90	6	4
Femmes	80	12	7	81	15	4
DOCTORAT :						
Hommes	91	4	4	96	2	2
Femmes	82	10	8	86	11	3

Cohorte de 1990

	1992			1995		
	Employés			Employés		
	Plein	Part.	Sans empl.	Plein	Part.	Sans empl
DIPLÔME COLLÉGIAL :						
Hommes	84	5	11	90	4	7
Femmes	77	13	10	79	14	7
BACCALAURÉAT :						
Hommes	84	6	10	92	3	5
Femmes	78	13	10	82	13	5
MAÎTRISE :						
Hommes	86	7	7	89	5	6
Femmes	81	12	7	82	13	5
DOCTORAT :						
Hommes	92	3	5	94	3	4
Femmes	87	7	7	85	9	6

Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un nouveau diplôme avant l'interview visée.

Figure 1 : Taux de chômage



Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.

Selon le sexe, certaines caractéristiques des taux de chômage sont perceptibles : par exemple, les femmes tendent à afficher des taux de chômage inférieurs à ceux des hommes au niveau du diplôme collégial, mais des taux plus élevés au niveau du doctorat pour les deux dernières cohortes. Ces caractéristiques pourraient révéler l'existence d'écarts de « rendement des études supérieures » entre les hommes et les femmes au chapitre des possibilités d'emploi[14]. Toutefois, comme les caractéristiques observées ne sont ni particulièrement flagrantes, ni parfaitement uniformes, et qu'il n'y a pas du tout d'écarts généraux manifestes au niveau du baccalauréat ou de la maîtrise, il faudrait faire ces conjectures avec prudence.

Quant au travail à temps partiel, comme nous l'avons mentionné précédemment, la caractéristique la plus manifeste est qu'il est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes – à tous les niveaux d'instruction et à tout moment. Au cours des années postérieures à l'obtention du diplôme, la proportion de femmes ayant un emploi à temps partiel tend à augmenter, essentiellement parce que leurs décisions en matière d'offre de travail sont influencées par le fait qu'elles veulent avoir et élever des enfants. Par ailleurs, le travail à temps partiel chez les hommes augmente parfois et diminue parfois de la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme, ce qui traduit probablement différentes forces du cycle de vie ainsi que les conditions actuelles changeantes de la demande (c.-à-d. l'offre de travail à plein temps). Selon le niveau d'instruction, les titulaires d'un doctorat tendent à afficher des taux de travail à temps partiel inférieurs à ceux des autres diplômés, surtout chez les femmes, mais aucune caractéristique ne ressort clairement chez les autres groupes.

Toutefois, la constatation la plus remarquable à propos du travail à temps partiel est sans doute l'*absence* de variations évidentes d'une cohorte à l'autre. Alors qu'on tient souvent pour acquis que les taux de « travail atypique » en général et les taux de travail à temps partiel en particulier sont nettement à la hausse, habituellement à la faveur des forces liées à la demande (c.-à-d. l'absence de possibilités d'emploi à plein temps), les données ne fournissent aucune preuve empirique de ce phénomène parmi les diplômés de niveau postsecondaire. En effet, si nous

[14] Une analyse plus complète des avantages associés aux diplômes de niveau postsecondaire au chapitre des possibilités d'emploi nécessiterait manifestement un ensemble beaucoup plus vaste de comparaisons, y compris des contrôles représentant des facteurs autres que le niveau d'instruction et le sexe qui sont liés aux taux d'emploi. En outre, le calcul du rendement relatif du diplôme collégial et du baccalauréat nécessiterait des comparaisons avec les non-diplômés de niveau postsecondaire.

comparons le premier et le dernier ensemble de diplômés, il y avait plus de baisses que de hausses du pourcentage de travailleurs à temps partiel chez les divers groupes sexe-niveau d'instruction entre la première cohorte et la dernière.

3.3 Les caractéristiques de la rémunération des diplômés

3.3.1 Rémunération moyenne selon le niveau d'instruction

Le tableau 3 indique la rémunération réelle moyenne (en dollars de 1995) des diplômés qui travaillaient à plein temps aux dates d'interview visées, tandis que la figure 2 présente les graphiques correspondants[15]. La première observation est peu étonnante : la rémunération moyenne augmente généralement à mesure qu'on passe du diplôme collégial au baccalauréat, puis à la maîtrise. Toutefois, l'ampleur précise des écarts est sans doute plus intéressante. Les données de l'END nous permettent en effet d'observer les caractéristiques pour chaque groupe sexe-niveau d'instruction à deux moments précis suivant l'obtention du diplôme (deux ans et cinq ans par la suite) pour les trois cohortes différentes de diplômés. Au cours de toutes les périodes, l'écart entre la rémunération annuelle des diplômés de niveau collégial et celle des bacheliers va de 6 000 $ à 10 200 $, pour une moyenne d'environ 8 300 $ chez les hommes et de 8 700 $ chez les femmes. Les écarts entre les bacheliers et les titulaires d'une maîtrise sont

[15] L'analyse est axée sur les travailleurs à plein temps afin qu'il soit fait abstraction le plus possible des décisions en matière d'offre de travail. Bien que le fait de se limiter aux travailleurs à plein temps permette de se concentrer sur les effets associés à la demande – ce qu'on pourrait considérer comme étant la « structure » de rémunération sous-jacente à laquelle les diplômés font face – on reconnaît également que l'emploi à temps partiel est parfois attribuable au manque de possibilités d'emploi à plein temps, plutôt qu'à la préférence de l'employé, ce qui peut occasionner un « gauchissement » vers le haut des mesures de la rémunération. Il est particulièrement souhaitable d'éliminer de l'analyse les travailleurs à temps partiel qui continuent d'étudier, parce qu'ils n'ont en général pas véritablement amorcé la transition de l'école au travail; en effet, une analyse annexe a démontré que la plupart des « travailleurs étudiants » étaient en fait des étudiants à plein temps et des travailleurs à temps partiel, et qu'ils étaient précisément assimilés à ces derniers parce qu'ils étaient ces premiers – c.-à-d. qu'ils étaient essentiellement des étudiants, et seulement secondairement des travailleurs, et qu'ils devraient donc être exclus de cette étude des « résultats sur le marché du travail » (p. ex., bon nombre de ceux qui *auraient pu* avoir des niveaux de rémunération supérieurs avaient choisi d'exercer des emplois à temps partiel faiblement rémunérés pendant qu'ils poursuivaient d'autres études). La suppression des travailleurs à temps partiel est particulièrement importante dans un contexte où le nombre de ces travailleurs varie de manière significative selon le groupe âge-sexe et selon l'année d'enquête (tableaux 1 et 2), ce qui signifie que leur inclusion causerait un enchevêtrement des effets de la demande et de l'offre pour ce qui concerne les comparaisons de la rémunération entre les groupes et au fil des ans – y compris l'analyse entre les cohortes qui forme le noyau de la présente communication. En résumé, en nous limitant ici aux travailleurs à plein temps, nous pouvons mettre l'accent sur les possibilités de rémunération qui s'offrent aux diplômés, les possibilités d'emploi en tant que telles étant traduites de façon globale par les taux d'activité indiqués précédemment. (Voir dans Finnie [1998b] une analyse plus poussée du travail à temps partiel, y compris : (i) une répartition des travailleurs à temps partiel selon qu'ils travaillent à temps partiel volontairement ou pas, et (ii) l'évolution des caractéristiques du travail à temps partiel de deux à cinq ans suivant l'obtention du diplôme, y compris la dynamique au niveau individuel.)

généralement plus élevés, soit de 10 000 $ à 14 000 $, pour une moyenne de 12 700 $ chez les hommes et de 11 300 $ chez les femmes.

Enfin, au niveau du doctorat, la rémunération moyenne était en général légèrement inférieure à ce que les titulaires d'une maîtrise gagnaient dans le cas des hommes (sauf en 1995, où la rémunération était essentiellement égale), alors qu'elle a progressé dans le cas des femmes. Compte tenu des niveaux de rémunération généralement inférieurs des femmes, ces caractéristiques en valeur absolue indiquent que les taux de rendement de l'obtention d'un baccalauréat (par rapport à un diplôme collégial) ou d'un doctorat (par rapport à une maîtrise) sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, tandis que les taux de rendement de l'obtention d'une maîtrise (par rapport à un baccalauréat) sont comparables[16].

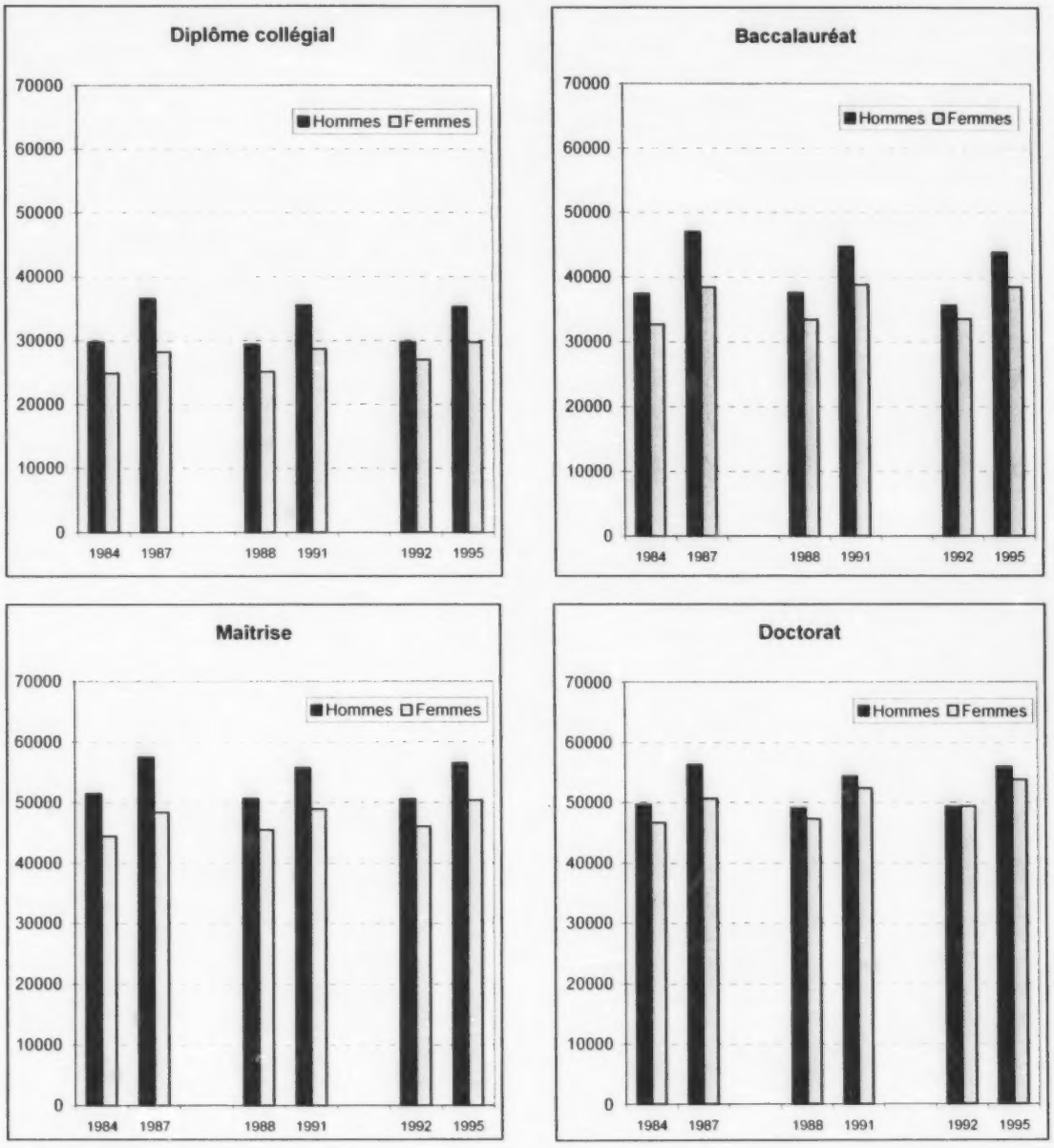
Tableau 3 : Rémunération moyenne (en dollars constants de 1995)

	Cohorte de 1982			Cohorte de 1986			Cohorte de 1990		
	2 ans (1984) $	5 ans (1987) $	Variation (1984-1987) %	2 ans (1988) $	5 ans (1991) $	Variation (1988-1991) %	2 ans (1992) $	5 ans (1995) $	Variation (1992-1995) %
DIPLÔME COLLÉGIAL :									
Hommes	29 700	36 600	23	29 400	35 500	21	29 700	35 300	19
Femmes	24 900	28 200	13	25 100	28 700	14	27 000	29 700	10
Femmes/Hommes (%)	84	77		85	81		91	84	
BACCALAURÉAT :									
Hommes	37 400	47 000	26	37 600	44 700	19	35 700	43 800	23
Femmes	32 700	38 400	17	33 500	38 900	16	33 600	38 500	15
Femmes/Hommes (%)	87	82		89	87		94	88	
MAÎTRISE :									
Hommes	51 400	57 500	12	50 600	55 700	10	50 500	56 500	12
Femmes	44 400	48 400	9	45 500	48 900	7	46 000	50 400	10
Femmes/Hommes (%)	86	84		90	88		91	89	
DOCTORAT :									
Hommes	49 700	56 300	13	49 100	54 400	11	49 300	55 900	13
Femmes	46 700	50 700	9	47 300	52 400	11	49 400	53 800	9
Femmes/Hommes (%)	94	90		96	96		100	96	

Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.
Sont exclus des calculs de la rémunération moyenne les particuliers dont la rémunération déclarée est inférieure à 5 000 $.
La rémunération est tronquée à 143 035 $.

[16] Le calcul exact de ces taux de rendement représente un exercice plutôt complexe, mais les chiffres présentés ici sont des approximations intéressantes qui devraient à tout le moins constituer un point de départ utile aux recherches à ce sujet.

Figure 2 : Rémunération moyenne (en dollars constants de 1995)



Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.

3.3.2 Croissance de la rémunération dans les années postérieures à l'obtention du diplôme

Une deuxième constatation générale importante, c'est que la rémunération moyenne a généralement augmenté de façon marquée au cours des premières années d'activité sur le marché du travail – comme le représentent ici les variations entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme (les deux dates d'interview). Les taux de croissance, indiqués dans les colonnes appropriées du tableau, varient de 7 % dans le cas des titulaires de sexe féminin d'une maîtrise en 1986 à pas moins de 26 % dans le cas des bacheliers de sexe masculin en 1982.

Il est intéressant de constater que la croissance de la rémunération était uniformément plus forte chez les diplômés de niveau collégial et les bacheliers que chez les titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat (en pourcentage – les taux de croissance en valeur absolue étaient à peu près semblables), ce qui signifie que les profils de rémunération postérieurs à l'obtention du diplôme de ces derniers sont plus élevés, mais plus plats – ce qui ne cadre pas nécessairement avec les prévisions.

3.3.3 Caractéristiques de la rémunération selon le sexe

Un troisième ensemble de constatations ont trait aux caractéristiques selon le sexe. Tout d'abord, la rémunération moyenne était dans chaque cas plus élevée pour les hommes que pour les femmes, ces dernières gagnant en moyenne de 77 % à 100 % de la rémunération des hommes d'un groupe d'instruction donné au cours d'une année particulière (voir les rangées du ratio femmes/hommes au tableau 3). En général, les écarts étaient inversement reliés au niveau d'instruction, c.-à-d. que la rémunération des femmes se rapprochait le plus de celle des hommes parmi les titulaires d'un doctorat, suivis des titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise, tandis que les écarts étaient les plus prononcés parmi les titulaires d'un diplôme collégial.

Par contre, la rémunération relative des femmes a progressé d'une cohorte à l'autre – pour chaque groupe d'instruction à chacune des dates d'interview (c.-à-d. que, dans chaque cas, les ratios de rémunération femmes-hommes calculés deux ans et cinq ans suivant l'obtention du diplôme augmentaient d'une cohorte à l'autre : ils sont passés de 84 % à 85 % à 91 % dans le cas des titulaires d'un diplôme collégial à la première interview, et ainsi de suite). En effet, l'écart de

rémunération entre les sexes s'est nettement rétréci au cours de cette période, soit généralement de 30 % à 55 % de la première cohorte à la troisième parmi les titulaires d'un diplôme collégial, d'un baccalauréat et d'une maîtrise. Dans le cas des titulaires d'un diplôme collégial, l'écart de rémunération à la date de la première interview est tombé de 16 à 9 points de pourcentage (le ratio de rémunération femmes/hommes est passé de 84 % à 91 %), ce qui représente un rétrécissement de 44 % de l'écart. L'écart de rémunération était complètement disparu parmi les titulaires d'un doctorat à l'interview réalisée deux ans suivant l'obtention du diplôme, mais le rétrécissement de l'écart était manifestement moins considérable à la date de la deuxième interview (60 %).

Selon l'autre dimension temporelle, cependant, les données de l'END nous permettent de constater de façon assez précise que la rémunération moyenne des hommes a affiché une croissance supérieure à celle des femmes entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme pour chaque ensemble de diplômés à l'exception des titulaires d'un doctorat de la cohorte du milieu. En outre, dans la plupart des cas, les différences selon le sexe en ce qui a trait à la croissance de la rémunération étaient considérables (voir les colonnes appropriées du tableau 3), ce qui signifie que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont nettement grandi au cours des années suivant l'obtention du diplôme tant en valeur relative (voir une fois de plus les rangées du ratio femmes/hommes au tableau) qu'en valeur absolue. C'était particulièrement vrai chez les diplômés de niveau collégial et les bacheliers. Par conséquent, non seulement les écarts entre les hommes et les femmes du point de vue de la rémunération moyenne étaient généralement plus élevés à ces niveaux (voir ce qui précède), mais ils ont également augmenté de façon plus marquée au cours des premières années d'activité sur le marché du travail que ce n'était le cas parmi les titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat.

Enfin, tandis que les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la rémunération moyenne étaient généralement moindres dans les dernières cohortes (comme nous l'avons mentionné précédemment), les taux de croissance différentiels n'ont généralement pas changé d'une façon semblable, ce qui laisse supposer que les écarts de rémunération observés entre les sexes chez les dernières cohortes pourraient continuer de grandir au cours des années postérieures à l'obtention du diplôme plus ou moins dans la même mesure que chez les premiers ensembles de diplômés.

Cette constatation est intéressante et importante : alors que les écarts de rémunération entre les diplômés de niveau postsecondaire de sexe masculin et féminin se sont rétrécis d'une cohorte à l'autre, il semblerait s'agir d'effets de crémaillère liés aux *niveaux* de rémunération de chaque groupe de diplômés. Entre-temps, les écarts ont continué de grandir par rapport à ces nouveaux niveaux (inférieurs) au cours des années postérieures à l'obtention du diplôme à peu près dans la même mesure pour les plus récents diplômés que pour les plus anciens.

En bref, alors que les profils de rémunération des diplômées semblent, d'une cohorte à l'autre, se rapprocher des profils supérieurs des diplômés de sexe masculin du point de vue des *niveaux* de départ, les *pentes* relatives de ces profils ne semblent pas avoir changé de manière correspondante. Les données ne permettent pas de déterminer si cette situation est attribuable aux genres particuliers d'investissements en capital humain (domaine d'études, expérience sur le marché du travail postérieure à l'obtention du diplôme, et ainsi de suite), à des facteurs liés à l'offre de travail, à une discrimination directe sur le marché du travail, ou à d'autres facteurs. Fait intéressant, cette constatation semble également indiquer que les récentes politiques d'« action positive » ont peut-être contribué à un rétrécissement significatif des écarts salariaux de départ, mais qu'elles ont eu très peu d'effet sur la croissance subséquente de la rémunération, ce qui en atténue les effets à long terme[17].

3.3.4 Caractéristiques de la rémunération d'une cohorte à l'autre

Ce qui importe le plus pour les principaux thèmes de la présente communication, cependant, ce sont les caractéristiques de la rémunération entre les cohortes pour des groupes sexe-niveau d'instruction donnés. Si nous examinons le premier et le dernier ensemble de diplômés de sexe masculin (en nous rappelant que les interviews réalisées deux ans (1984/1992) et cinq ans (1987/1995) suivant l'obtention du diplôme ont eu lieu à des stades relativement comparables du cycle économique), la rémunération moyenne était stable ou modérément moins élevée pour les derniers diplômés et elle variait selon le niveau d'instruction et l'année d'interview. Les variations particulières étaient les suivantes : aucun changement (deux ans après l'obtention du diplôme) et une baisse de 3,6 % (cinq ans après) chez les diplômés de niveau collégial; des baisses de 4,5 % et de 6,8 % – les plus marquées – chez les bacheliers; des baisses plus modérées

[17] On trouve une analyse plus poussée de ces questions dans Finnie et Wannell [1999].

de 1,8 % et de 1,7 % chez les titulaires d'une maîtrise; enfin, des variations presque négligeables de 0,8 % et de 0,7 % chez les titulaires d'un doctorat[18].

Du côté des femmes, par contre, la rémunération moyenne était uniformément plus élevée parmi les diplômées des dernières cohortes que parmi celles des premières cohortes, parfois de façon considérable. En outre, dans presque chaque cas, la rémunération augmentait de façon constante au fil du temps, d'abord de la première cohorte à la deuxième, puis de la deuxième à la troisième (la seule exception est la baisse de 1 % de la rémunération moyenne des bachelières de 1991 à 1995). Les hausses particulières de la première cohorte à la troisième étaient : de 8,4 % (deux ans après l'obtention du diplôme) et de 5,3 % (cinq ans après l'obtention du diplôme) pour les diplômées de niveau collégial; de 2,8 % et de 0,3 % (les plus faibles augmentations) pour les bachelières; de 3,6 % et de 4,1 % pour les titulaires d'une maîtrise; enfin, de 5,8 % et de 6,1 % pour les titulaires d'un doctorat.

Comme nous pouvons maintenant le voir, ce sont les baisses de la rémunération réelle moyenne des hommes et les augmentations enregistrées par les femmes d'une cohorte à l'autre qui expliquent la croissance du ratio de rémunération femmes-hommes de la première cohorte à la deuxième, et de nouveau à la troisième. C'était vrai pour tous les groupes d'instruction à chaque date d'interview (deux ans et cinq ans suivant l'obtention du diplôme).

3.3.5 Caractéristiques de la rémunération médiane et des répartitions connexes

Les caractéristiques de la rémunération médiane, au tableau 4 et à la figure 3, sont généralement semblables aux moyennes, mais elles présentent aussi quelques différences intéressantes qui laissent supposer certaines choses concernant, d'une part, la forme des répartitions sous-jacentes

[18] À noter que les chiffres relatifs à la rémunération moyenne sont basés sur des échantillons, qui sont susceptibles de varier de la première interview à la deuxième, les particuliers étant inclus tant et aussi longtemps qu'ils satisfont aux restrictions d'échantillonnage dans l'année visée. Les résultats devraient donc être le plus représentatifs possible de la population sous-jacente des travailleurs au cours de chaque période, ce qui signifie que les comparaisons correspondantes entre les cohortes devraient être tout autant représentatives. Finnie [1999a] présente aussi les chiffres où les échantillons sont limités aux particuliers répondant aux critères de sélection des échantillons au cours *des deux* périodes (être interviewé, être un travailleur à plein temps, etc.). La dernière approche a ceci d'avantageux que les comparaisons de la rémunération de la première interview à la deuxième ne sont pas altérées par d'éventuels « effets de composition » liés à la modification des échantillons; par contre, la règle de sélection des « deux interviews » risque de réduire la représentativité au cours d'une année donnée. Quoi qu'il en soit, les résultats associés à un « échantillon fixe » sont assez semblables sur le plan qualitatif à ceux qui sont présentés ici – bien qu'ils varient jusqu'à un certain point sur le plan quantitatif.

de la rémunération de chaque groupe sexe-niveau d'instruction et, d'autre part, les variations de la rémunération dans le temps entre les différentes tranches de ces répartitions.

Il importe cependant d'interpréter ces résultats médians avec une certaine prudence. Étant donné que la rémunération est arrondie au millier le plus près, certaines faibles différences de la répartition sous-jacente de la rémunération (entre les groupes ou dans le temps) pourraient se traduire par des différences exagérées en ce qui a trait aux médianes, alors que d'autres différences de la répartition de la rémunération pourraient être sous-représentées par les médianes. Ces effets pourraient être particulièrement importants lorsqu'il est question des variations dans le temps[19]. Par conséquent, nous examinerons dans certains cas les caractéristiques de la rémunération moyenne par quintile pour chaque groupe sexe-niveau d'instruction, comme l'illustre la figure 4, conjointement avec les médianes, afin de relever toute caractéristique intéressante de la rémunération se rattachant aux répartitions au sein des différents groupes.

[19] Par exemple, dans le cas le plus extrême, une augmentation d'un dollar pourrait faire passer la rémunération du particulier médian au-delà du seuil du millier suivant, ce qui ferait changer la mesure de la médiane de façon correspondante. Dans un autre cas, il se pourrait que la répartition sous-jacente de la rémunération se déplace vers le haut ou vers le bas d'une manière significative sans que la médiane mesurée ne change (tout dépendant des changements se produisant au milieu même de la répartition). En bref, l'arrondissement des chiffres relatifs à la rémunération annuelle signifie que les médianes sont susceptibles à bien des égards d'être moins robustes que ne le sont les moyennes. La marge d'erreur qui en découle pourrait être particulièrement significative lorsqu'il s'agit de calculer les taux de variation de la rémunération dans le temps. Par exemple, une différence de 1 000 $ ferait varier le taux de croissance mesuré de plus de 4 % chez les groupes les plus faiblement rémunérés, et tout de même jusqu'à près de 2 % chez les groupes les mieux rémunérés – ce qui représente des marges d'erreur considérables par rapport aux taux de croissance véritables. Tant les médianes des groupes dans l'ensemble que les mesures de la rémunération moyenne par quintile sont susceptibles d'être altérées par ces marges d'erreur.

À noter que, tandis que les chiffres relatifs à la rémunération ont en fait été arrondis dans les données brutes de l'END chaque année sauf en 1995, une analyse des données de cette année-là a révélé que la plupart des particuliers ont eux-mêmes arrondis au millier le plus près la rémunération déclarée, que les niveaux de rémunération moyens sont peu susceptibles d'être grandement altérés par l'arrondissement imposé dans les autres années de l'enquête (l'imposition d'une règle semblable à l'égard des données de 1995 n'a presque aucun effet sur les moyennes), que les médianes semblent légèrement plus sensibles à cet arrondissement (l'imposition de la règle d'arrondissement a donné lieu à des différences plus importantes), mais que le plus grand problème associé aux calculs des médianes est sans doute attribuable au fait que les particuliers arrondissaient eux-mêmes la rémunération qu'ils déclaraient, plutôt qu'à l'exercice d'arrondissement mené pendant la collecte des données.

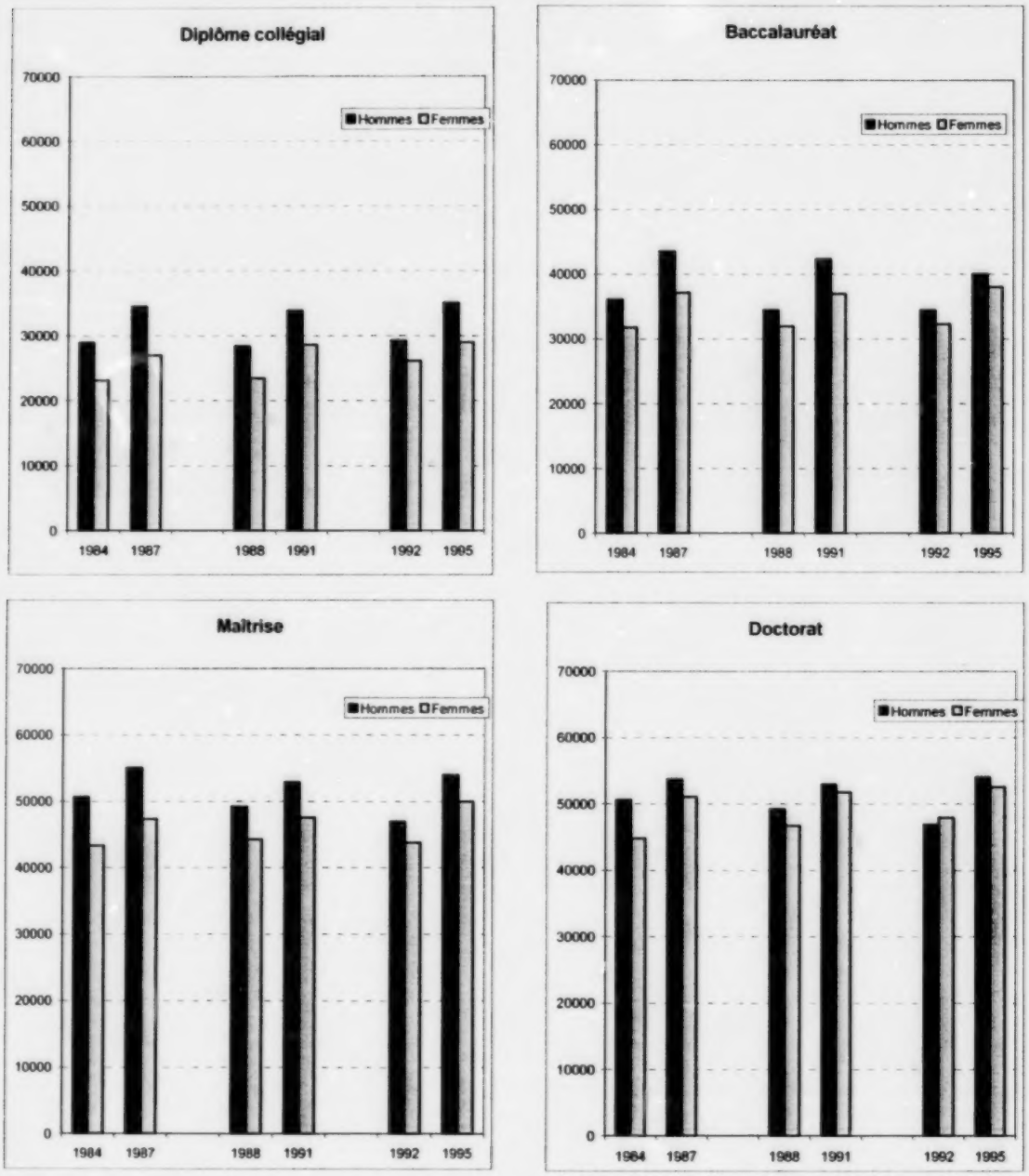
Tout d'abord, nous constatons que les niveaux de rémunération médians – tout comme les niveaux moyens – augmentent selon le niveau d'instruction, sauf de la maîtrise au doctorat dans le cas des diplômés de sexe masculin. Parmi d'autres résultats identiques à ceux qui sont associés à la rémunération moyenne, mentionnons que la rémunération médiane est généralement plus élevée pour les hommes que pour les femmes; que les écarts de rémunération entre les sexes, sont les plus faibles parmi les titulaires d'un doctorat, suivis des titulaires d'une maîtrise et d'un baccalauréat, et qu'ils sont le plus prononcés parmi les diplômés de niveau collégial. En outre, les femmes ont considérablement rattrapé les hommes de la première cohorte à la deuxième, et encore une fois de la deuxième à la troisième, même que la rémunération médiane des femmes a surpassé celle des hommes au niveau du doctorat en 1992 (mais ce n'était plus le cas en 1995).

Tableau 4 : Rémunération médiane (en dollars constants de 1995)

	Cohorte de 1982			Cohorte de 1986			Cohorte de 1990		
	2 ans (1984)	5 ans (1987)	Variation (1984-1987)	2 ans (1988)	5 ans (1991)	Variation (1988-1991)	2 ans (1992)	5 ans (1995)	Variation (1992-1995)
	$	$	%	$	$	%	$	$	%
DIPLÔME COLLÉGIAL :									
Hommes	28 900	34 500	19	28 300	33 800	19	29 200	35 000	20
Femmes	23 100	26 900	16	23 400	28 600	22	26 100	29 000	11
Femmes/Hommes (%)	80	78		83	85		89	83	
BACCALAURÉAT :									
Hommes	36 100	43 500	20	34 400	42 300	23	34 400	40 000	16
Femmes	31 800	37 100	17	32 000	37 000	16	32 300	38 000	18
Femmes/Hommes (%)	88	85		93	87		94	95	
MAÎTRISE :									
Hommes	50 600	55 000	9	49 200	52 900	8	46 900	54 000	15
Femmes	43 300	47 300	9	44 300	47 600	7	43 800	50 000	14
Femmes/Hommes (%)	86	86		90	90		93	93	
DOCTORAT :									
Hommes	50 600	53 700	6	49 200	52 900	8	46 900	54 000	15
Femmes	44 800	51 100	14	46 700	51 800	11	47 900	52 600	10
Femmes/Hommes (%)	89	95		95	98		102	97	

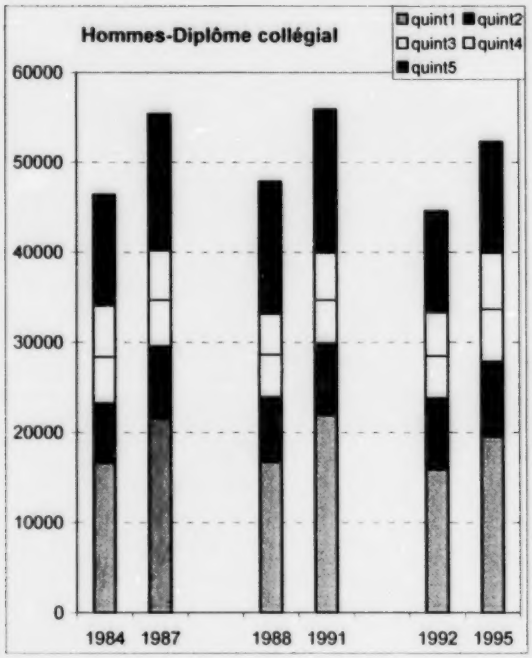
Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.
Sont exclus des calculs de la rémunération médiane les particuliers dont la rémunération déclarée est inférieure à 5 000 $.
La rémunération est tronquée à 143 035 $.

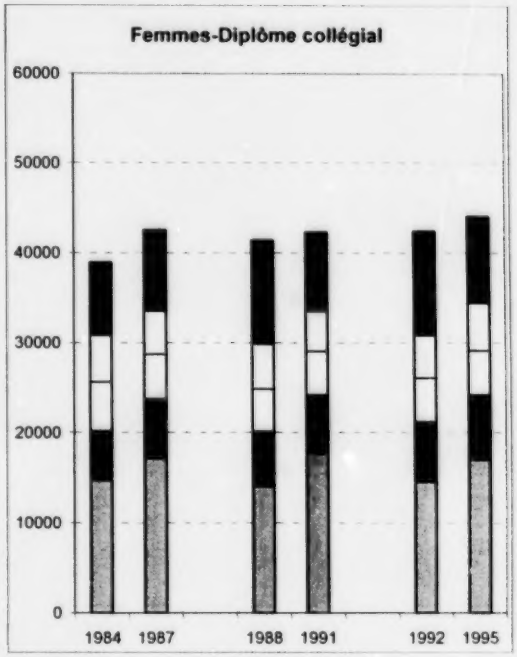
Figure 3 : Rémunération médiane (en dollars constants de 1995)

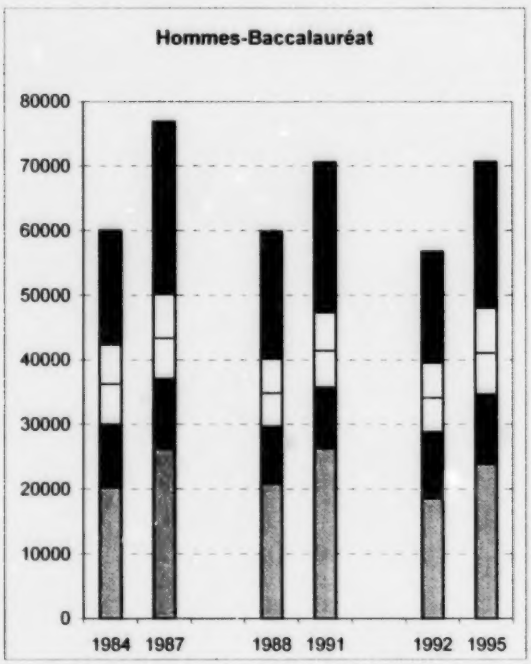


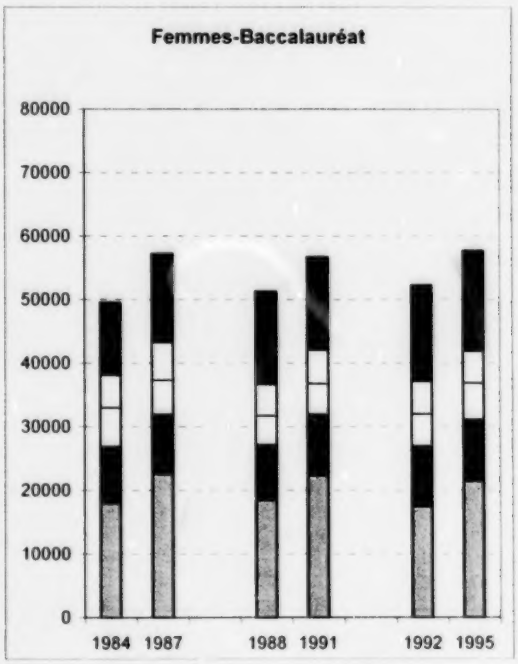
Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.

Figure 4 : Rémunération moyenne selon le quintile (en dollars constants de 1995)



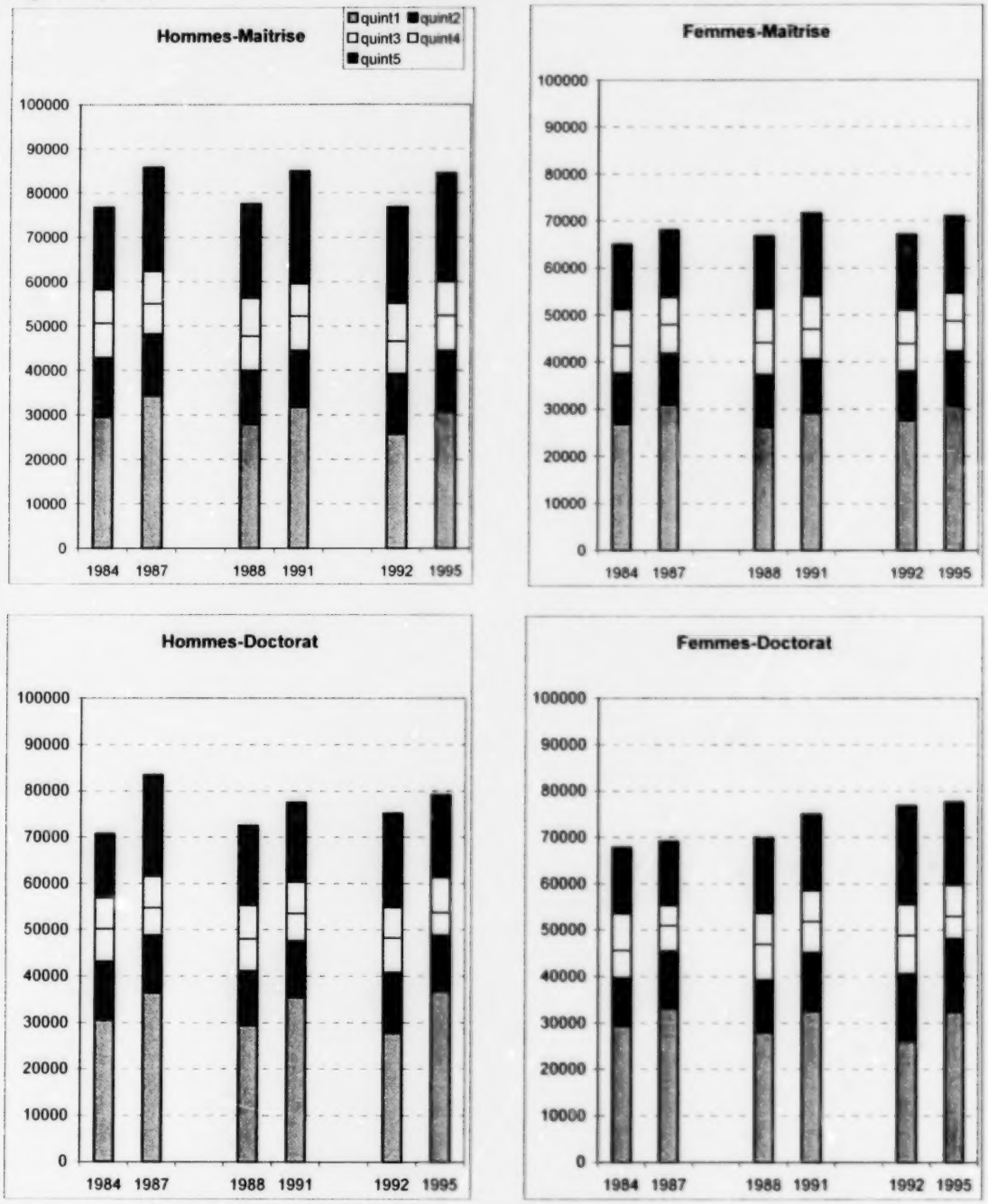






Suite...

Figure 4 (suite)



Note : Sont exclus des échantillons les diplômés qui avaient obtenu un autre diplôme avant l'interview visée.

Par ailleurs, la rémunération médiane a nettement augmenté entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme. Ce qui est sans doute plus intéressant, c'est que la croissance de la rémunération médiane des diplômées était, dans chaque cas, supérieure ou égale à la croissance de la rémunération moyenne (voir les colonnes indiquant les taux de variation aux tableaux 3 et 4). Ce n'était pas le cas des hommes, pour qui les augmentations des médianes étaient dans bien des cas inférieures à celles des moyennes, tout particulièrement dans les deux premières cohortes. Par conséquent, la croissance de la rémunération médiane des femmes de deux à cinq ans suivant l'obtention du diplôme se rapprochait généralement plus de la croissance chez les hommes que ce n'était le cas de la rémunération moyenne (les seules exceptions avaient trait aux titulaires d'un baccalauréat de la cohorte du milieu et aux titulaires d'un doctorat de la troisième cohorte). De plus, dans certains cas, les taux de croissance chez les femmes ont même surpassé ceux des hommes (c.-à-d. parmi les titulaires d'un doctorat en 1982 et en 1986, les titulaires d'un diplôme collégial en 1986, et les titulaires d'un baccalauréat en 1990).

Ainsi, alors que l'écart de rémunération entre les sexes basé sur la rémunération moyenne s'est agrandi de deux à cinq ans suivant l'obtention du diplôme dans presque chaque cas (sauf pour ce qui est des titulaires d'un doctorat de la cohorte du milieu), il s'est généralement moins élargi, ou s'est même rétréci (dans les quatre cas mentionnés au paragraphe précédent), selon les mesures de la rémunération médiane dans tous les cas sauf les deux exceptions susmentionnées. Néanmoins, il y aurait lieu de souligner que la rémunération des hommes demeure systématiquement supérieure à celle des femmes selon les mesures de la rémunération médiane, encore une fois sauf pour ce qui est de la plus récente cohorte de titulaires d'un doctorat à la date de la première interview.

Cette comparaison des résultats moyens et médians présente donc un autre point de vue intéressant de l'évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au cours des premières années d'activité sur le marché du travail. En particulier, ces résultats semblent indiquer que les variations de la rémunération suivant l'obtention du diplôme étaient dans la plupart des cas relativement plus concentrées dans les tranches de rémunération intermédiaires et inférieures chez les femmes que ce n'était le cas chez les hommes – une constatation

intéressante. Il semble donc que la croissance de la rémunération ait été caractérisée par une plus grande égalité parmi les femmes que parmi les hommes. Autrement dit, comparativement aux femmes, il semble qu'un plus grand nombre d'hommes aient bénéficié d'augmentations de la rémunération supérieures à la moyenne valant pour leurs collègues diplômés – la « progression accélérée » est, semble-t-il, un phénomène qui s'observe généralement plutôt chez les hommes[20]. Par contre, parce que les mesures de la rémunération médiane appliquées aux données de l'END sont relativement peu robustes, il y aurait lieu d'étudier cette question de façon plus approfondie avant de faire des affirmations plus catégoriques à cet égard[21].

3.3.6 Rémunération médiane et selon le quintile d'une cohorte à l'autre

Ce qui importe sans doute avant tout du point de vue du thème central de la présente communication, soit une comparaison entre les cohortes, c'est que les variations de la rémunération médiane entre les plus anciens et les plus récents diplômés allaient généralement dans le même sens et étaient environ du même ordre de grandeur que dans le cas de la rémunération moyenne. Ainsi, la rémunération médiane de la cohorte masculine de 1990 se situait à des niveaux semblables ou inférieurs à ceux de la promotion de 1982, les caractéristiques étant à peu près similaires selon le niveau d'instruction et l'année d'interview. Par ailleurs, chez les femmes, la rémunération médiane était uniformément plus élevée dans les dernières cohortes que dans les premières, parfois de façon appréciable. Comme dans le cas de la rémunération moyenne, les variations entre les cohortes de 1982 à 1990 étaient plus favorables

[20] Ce phénomène est sans doute particulièrement intéressant à la lumière des comparaisons entre les moyennes et les médianes selon lesquelles les *niveaux* de rémunération ne semblent pas être généralement répartis de façon plus égale chez les femmes que chez les hommes : la rémunération relative des femmes ne se rapproche généralement pas plus de celle des hommes selon les médianes plutôt que les moyennes.

[21] Cette partie de l'analyse est essentiellement basée sur la simple règle empirique selon laquelle une augmentation plus élevée de la médiane que de la moyenne indique généralement une augmentation plus élevée de la rémunération parmi les particuliers se trouvant dans les parties inférieures de la répartition que parmi ceux qui ont au départ une rémunération plus élevée. Par contre, la médiane n'est vraiment révélatrice que du milieu même de la répartition, et nous avons signalé précédemment l'éventuel manque de robustesse des calculs des médianes basés sur les chiffres arrondis que fournissent les données de l'END. Il faut donc faire preuve de prudence en ce qui a trait à l'interprétation des résultats – qui sont néanmoins intéressants et valables dans une certaine mesure de par leur nature générale (c.-à-d. qu'ils valent pour la plupart des groupes dans la plupart des cohortes).

aux diplômées qu'à leurs homologues de sexe masculin (pour un niveau d'instruction donné) dans chaque cas[22].

Si nous combinons ces comparaisons entre les moyennes et les médianes aux niveaux de rémunération moyens selon le quintile à l'intérieur des différents groupes (c.-à-d., sexe-niveau d'instruction) (figure 4), nous obtenons une vue d'ensemble plus détaillée des variations des répartitions dans le temps. Dans la plupart des cas, ces variations étaient en fait relativement uniformes dans l'ensemble de la répartition de la rémunération. Par exemple, les bacheliers de sexe masculin ont affiché des baisses semblables selon les moyennes, les médianes, et les niveaux détaillés par quintile, soit de 3,6 % à 8,4 % pour la première interview, et de 4,2 % à 8,8 % pour la deuxième interview. Les différences les plus remarquables ont notamment trait aux titulaires d'une maîtrise de sexe masculin, dont les mieux rémunérés ont affiché des résultats bien moins défavorables comparativement à ceux qui se trouvaient au bas de la répartition de la rémunération.

[22] Les différences que nous observons entre les moyennes et les médianes sont probablement attribuables, du moins en partie, à l'effet de l'arrondissement des valeurs de la rémunération sur les calculs de la rémunération médiane. Chez les hommes, les variations de la rémunération médiane étaient, précisément, des hausses de 1 % (deux ans et cinq ans suivant l'obtention du diplôme) et de 1,5 % (cinq ans après) au niveau du diplôme collégial, comparativement au niveau inchangé et à la diminution de 3,6 % des moyennes correspondantes; des baisses de 4,7 % et de 8,1 % – encore une fois les diminutions les plus marquées – chez les bacheliers, ce qui correspond d'assez près aux baisses de 4,6 % et de 6,8 % des moyennes correspondantes; des baisses de 7,3 % et de 1,8 % chez les titulaires d'une maîtrise, la première étant considérablement plus élevée que la baisse de 1,8 % de la moyenne correspondante, et la dernière étant presque identique à la diminution de 1,7 % de la moyenne correspondante; enfin, des baisses de 7,3 % et de 0,6 % chez les titulaires d'un doctorat, la valeur de la première interview s'écartant encore une fois de la diminution de 0,8 % de la moyenne correspondante, et la deuxième valeur étant de nouveau très près de la diminution de 0,7 % de la moyenne correspondante. Chez les femmes, les augmentations de la première à la dernière cohorte – et c'étaient toutes des augmentations – s'établissaient à 13,0 % et à 7,8 % (deux ans et cinq ans suivant l'obtention du diplôme) au niveau du diplôme collégial, ce qui dépasse les augmentations de 8,4 % et de 5,3 % observées du côté des moyennes correspondantes; à 1,6 % et à 2,4 % chez les bachelières, ce qui correspond d'assez près aux hausses de 2,8 % et de 0,3 % des moyennes correspondantes; à 1,2 % et à 5,7 % chez les titulaires d'une maîtrise, ce qui est de nouveau relativement semblable aux augmentations de 3,6 % et de 4,1 % des moyennes correspondantes; enfin, à 6,9 % et à 2,9 % chez les titulaires d'un doctorat, comparativement aux hausses de 5,8 % et de 6,1 % des moyennes correspondantes.

Il est encore plus intéressant de constater que les augmentations du côté des femmes semblent avoir été plus favorables aux mieux rémunérées qu'à celles qui se trouvaient aux niveaux inférieurs jusqu'à un certain point – c'était généralement le cas aux quatre niveaux d'instruction et à chaque moment. Ainsi, les mesures de la rémunération médiane et moyenne semblent camoufler une certaine « polarisation » de la rémunération chez les diplômées à un niveau d'instruction donné, les augmentations étant généralement plus importantes dans la partie supérieure de la répartition que dans la partie inférieure.

4. Conclusion

Dans cette communication, nous avons présenté une analyse des caractéristiques de l'emploi et de la rémunération des nouveaux diplômés de niveau postsecondaire d'après trois cycles de collecte de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés. Parmi les principales constatations au sujet des taux d'activité, mentionnons que, en général, les taux de chômage des diplômés à tous les niveaux sont inférieurs à ceux des non-diplômés, se sont nettement améliorés entre la deuxième et la cinquième année suivant l'obtention du diplôme, et ne se sont pas détériorés chez les dernières cohortes par rapport aux premières. Les caractéristiques sont relativement prévisibles selon le niveau d'instruction et le sexe, et les taux de travail à temps partiel n'ont généralement pas varié d'une manière appréciable au fil du temps.

Quant à la rémunération, nous avons une fois de plus constaté de façon générale des améliorations significatives dans les années suivant l'obtention du diplôme. Toutefois, l'ensemble de constatations sans doute les plus importantes ont trait au fait que la rémunération moyenne des diplômés de sexe masculin des cohortes les plus récentes est demeurée stable ou a baissé faiblement ou modérément par rapport aux groupes plus anciens, tandis que la rémunération des femmes a augmenté ou s'est maintenue. Ces effets combinés se traduisent par des diminutions constantes des divers écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (selon le niveau d'instruction et l'année) au cours des dix dernières années environ. Les résultats liés aux médianes et aux répartitions plus détaillées sont généralement conformes aux principales constatations relatives aux moyennes, mais ils fournissent des précisions supplémentaires, ne serait-ce qu'à un niveau quelque peu conjectural étant donné les limites des données.

Ainsi, en ce qui a trait à la principale question concernant la « génération X », bien que la baisse maximale d'un peu moins de 7 % de la rémunération moyenne observée chez les bacheliers de sexe masculin ne soit guère insignifiante, elle n'est sans doute pas aussi importante que bien des gens l'auraient prévu, surtout si l'on considère qu'elle représente le pire cas parmi tous les ensembles de résultats chez tous les groupes de diplômés. En outre, la stabilité combinée aux améliorations constatées chez les diplômées seraient probablement considérées comme de bonnes nouvelles dans un contexte où les discussions sont souvent basées sur le fait stylisé qu'il

est survenu des baisses significatives. Le fait que ces constatations au sujet de la rémunération soient corroborées par des taux d'emploi relativement stables apporte une certaine robustesse aux résultats.

Annexe A

Les échantillons

Élaboration des échantillons de travail

Sauf pour ce qui est d'une analyse initiale des taux d'activité postérieurs à l'obtention du diplôme, les diplômés qui ont obtenu un grade supplémentaire avant l'une des deux interviews ont été supprimés de l'analyse[23, 24], parce qu'ils n'appartenaient plus au groupe d'instruction initial (p. ex., il se pourrait qu'un bachelier soit devenu titulaire d'une maîtrise). Quoi qu'il en soit, ils ont combiné les études et le travail d'une manière susceptible d'influer sur les résultats sur le marché du travail visés par cette analyse. De plus, l'inclusion de ces plus récents diplômés décalerait la période précise correspondant aux deux dates d'interview (c.-à-d. deux ans et cinq ans suivant l'obtention du diplôme) qui vaut pour les diplômés ayant mis fin à leurs études.

Dans l'analyse de la rémunération, les échantillons ont de plus été limités aux travailleurs à plein temps, de façon que l'exercice soit axé sur les particuliers participant de façon significative au marché du travail et qu'il soit fait abstraction des décisions en matière d'offre de travail qui pourraient influer sur les caractéristiques de la rémunération. En particulier, cette condition a eu pour effet d'éliminer la plupart des diplômés qui ont continué d'étudier (à plein temps), ce qui était souhaitable pour des motifs semblables à ceux que nous venons d'invoquer pour la

---

[23] Autrement dit, les diplômés qui avaient obtenu un nouveau grade, certificat ou diplôme avant la première interview ont été supprimés de l'analyse relative aux deux périodes, tandis que ceux qui ont obtenu un nouveau diplôme seulement avant la deuxième interview ont été inclus dans l'analyse concernant la première période (dans la mesure où ils satisfaisaient aux autres critères de sélection), mais pas la deuxième. Cette procédure de sélection a permis d'élaborer des échantillons aussi englobants que possible pour chaque année d'enquête. C'est particulièrement important dans un contexte où le fait de poursuivre d'autres études pourrait être lié aux premiers résultats sur le marché du travail, hypothèse qui est corroborée dans le cas des diplômés en génie selon Finnie et Lavoie [1997].

[24] Essentiellement, tous les programmes postsecondaires structurés menant à un grade, à un certificat ou à un diplôme ont été pris en compte dans cette procédure de sélection, les exceptions comprenant notamment : les cours d'« intérêt » ou de type loisir, qui ne représentent généralement aucun investissement formel en capital humain et qui ne devraient pas de façon générale influer directement sur les débuts de carrière; les certificats dans les domaines des banques et des assurances, qui sont normalement obtenus dans le cadre de certains cheminements de carrière; les certificats de santé non professionnels, lesquels par leur désignation même ne sont généralement pas associés à la carrière; les diplômes d'études secondaires, qui sont réputés représenter en grande partie une formalité d'attestation sans effet direct sur les résultats sur le marché du travail pour ceux qui détiennent déjà des diplômes de niveau postsecondaire; les apprentissages enregistrés, qui, de nouveau, sont considérés comme un cheminement de carrière normal plutôt que des études supplémentaires en tant que telles. Ainsi, les diplômés qui ont reçu l'un de ces diplômes depuis l'obtention du diplôme associé à leur programme initial ont été inclus dans l'analyse, et ces attestations n'ont effectivement pas été prises en compte.

suppression des diplômés ayant obtenu un nouveau diplôme[25]. Les résultats sont cependant robustes à cet égard, puisque les caractéristiques de la rémunération tenant compte des travailleurs à temps partiel se révèlent être généralement semblables à celles qui s'appliquent aux travailleurs à plein temps seulement.

Enfin, les observations ont été supprimées lorsque l'information requise était manquante, présentait des valeurs extrêmes (dans le cas de la rémunération) ou était autrement jugée inutilisable[26].

Les variables de la situation d'activité et de la rémunération

Les taux d'emploi et de chômage indiqués dans cette communication représentent des mesures standard qui suivent essentiellement les conventions usuelles de Statistique Canada, sauf pour ce

[25] L'utilisation des critères de sélection fondés sur la situation actuelle d'étudiant à la date d'interview est impossible en raison du fait que les bases de données de l'END ne comportent pas une mesure de la situation d'inscription actuelle qui est constante pour tous les points de données. En effet, cette information est – étonnamment – absente de toutes les enquêtes sauf en 1987 : les questions pertinentes n'ont tout simplement pas été posées. De plus, on pourrait fort bien faire valoir qu'il faudrait conserver les travailleurs à plein temps qui sont également étudiants au motif que ces particuliers sont d'abord et avant tout des personnes actives et qu'ils appartiennent à juste titre dans toute analyse des caractéristiques de la rémunération – justifiant ainsi davantage le recours aux critères de sélection basés sur la situation d'activité utilisés ici plutôt que des critères fondés sur la situation d'étudiant.

[26] Tout particulièrement, le groupe des travailleurs à plein temps gagnant moins de 5 000 $ (en $ de 1995) a été éliminé (l'équivalent d'un salaire horaire d'environ 3,20 $, à raison de 30 heures par semaine pendant 52 semaines). Cette suppression n'a pas touché plus d'un demi pour cent environ de l'échantillon chaque année, un pourcentage relativement élevé des cas au moment de la première interview (où il y avait en général davantage de faibles salariés de ce type) étant des personnes qui avaient alors obtenu un nouveau diplôme au moment de l'interview subséquente, nous indiquant par là que ces personnes occupaient un poste d'adjoint à la recherche, ce qui constituait généralement une forme d'emploi atypique. Les « autres » travailleurs (non rémunérés/autonomes) ont également été éliminés de l'analyse, puisque la situation d'activité et les niveaux de rémunération de ces personnes ne sont vraisemblablement pas conformes aux normes et que, de plus, il manquait pour ces travailleurs les renseignements relatifs à la série complète de variables comprises dans l'analyse de régression d'accompagnement (Finnie [1999a]), ce qui s'est traduit par l'élimination d'un nombre tout aussi restreint de particuliers (moins d'un demi pour cent).

qui est des étudiants actuels, ce qui a sans doute pour effet de biaiser légèrement vers le haut les taux de chômage mesurés[27]. Pour ce qui est des taux d'activité généraux (qui comprennent la situation d'inscription), les particuliers sont d'abord classés en fonction de toute situation d'activité (employés ou sans emploi), puis les personnes inactives sont désignées comme étant inscrites ou pas selon la raison qu'elles ont invoquée pour ne pas être actives sur le marché du travail.

La variable de la rémunération représente ce que les particuliers gagneraient annuellement si l'emploi devait durer toute l'année, sans égard à la situation d'emploi réelle. Cette mesure représente le *taux* de rémunération, ce qui est sans doute plus intéressant d'un point de vue analytique, plutôt que le montant nécessairement gagné, l'objectif étant de tenir compte automatiquement des régimes de travail irréguliers au cours de l'année[28]. Toutes les valeurs de la rémunération sont exprimées en dollars constants de 1995, arrondies au millier le plus près, et

---

[27] Cette dérogation aux conventions usuelles découle du fait que la situation d'inscription actuelle est absente des données de la plupart des années. Plus particulièrement, les étudiants à temps partiel à la recherche de travail sont normalement considérés comme étant sans emploi, alors que les étudiants à plein temps en quête de travail ne le sont pas (ils sont réputés ne pas être « prêts pour le travail » en raison de leur situation d'étudiant à plein temps). Vu l'impossibilité de déterminer la situation d'inscription actuelle de façon uniforme pour toutes les END (voir la note précédente), aux fins de la présente analyse, tous les particuliers à la recherche de travail – *y compris* les étudiants à plein temps – ont été considérés comme étant sans emploi. Les taux de chômage présentés plus loin sont, par conséquent, légèrement biaisés vers le haut par rapport à ce qu'on obtiendrait selon la définition plus conventionnelle (s'il était possible de l'appliquer). Le sens de ce biais a été jugé particulièrement approprié dans le contexte des conjectures populaires selon lesquelles les possibilités d'emploi des diplômés se détériorent, puisqu'il faut absolument éviter tout gauchissement général vers le bas des taux de chômage ou toute sous-estimation des éventuelles variations à cet égard entre les cohortes, ce qui aurait pu être le cas si les étudiants sans emploi avaient été exclus de l'analyse. En bref, les conventions adoptées ici devraient faire en sorte d'amplifier – et non de sous-estimer – les éventuels effets de la « génération X » en ce qui a trait aux taux de chômage.

[28] À l'inverse, cette mesure a manifestement pour effet de surestimer la rémunération réelle des particuliers qui n'ont pas travaillé toute l'année – ce qui pourrait en fait être la variable de prédilection dans certaines analyses, en particulier si les régimes de travail sont déterminés dans une large mesure par la demande plutôt que par les décisions en matière d'offre de travail. La constatation selon laquelle les caractéristiques de la rémunération étaient généralement semblables lorsque les travailleurs à temps partiel sont inclus, comme il a été mentionné précédemment (les résultats ne sont pas présentés ici), indique que cela pose effectivement un problème important dans le cadre de cette analyse.

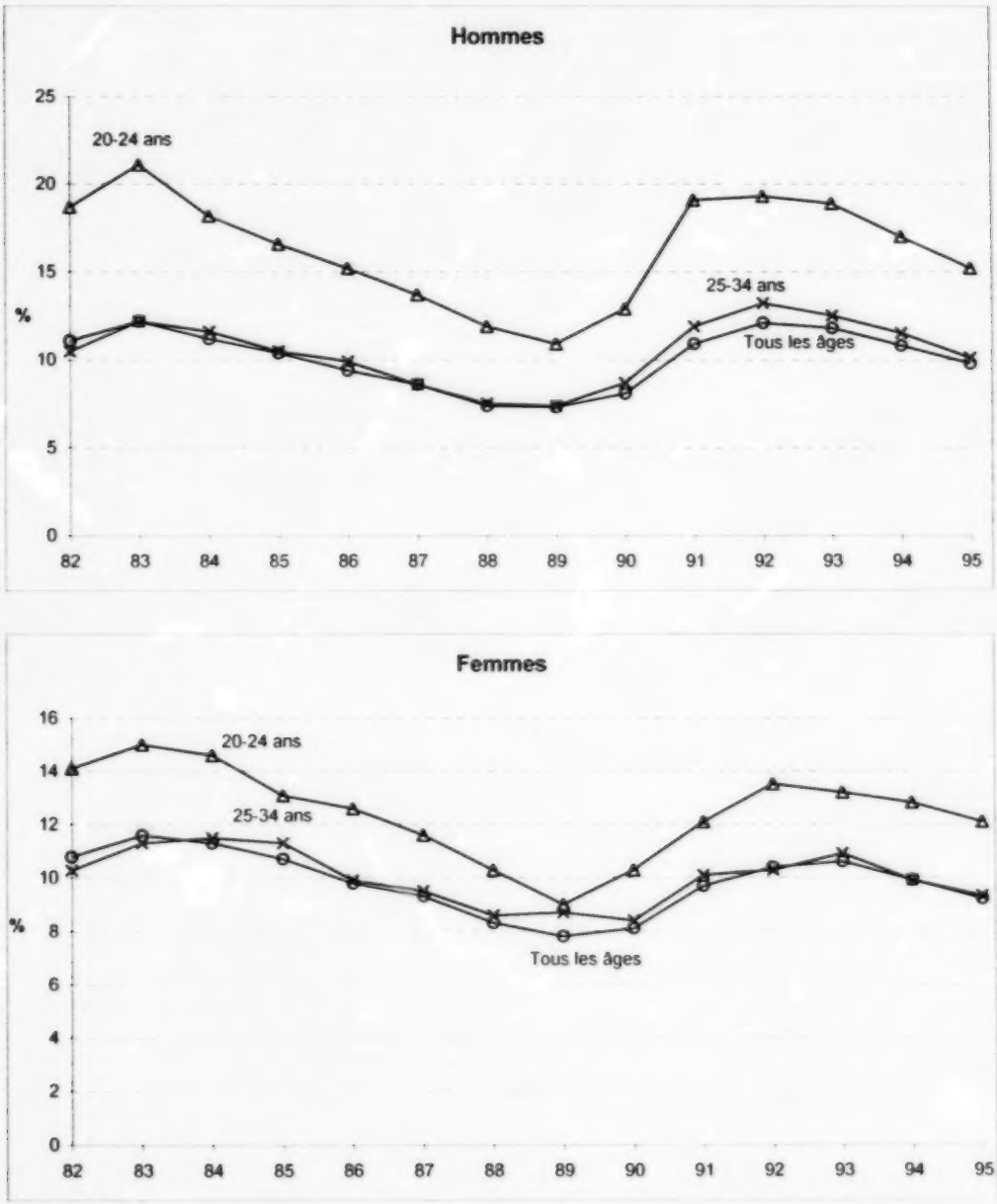
plafonnées à la limite supérieure de 99 000 $ qui caractérise les données de 1984 (la limite la plus basse des six bases de données), ou 143 035 $ en dollars constants de 1995[29].

[29] Ne pas appliquer une limite supérieure commune fausserait les comparaisons des niveaux de rémunération pour les différentes années d'enquête parce que les années ayant des limites supérieures plus élevées (généralement les dernières – quoiqu'il y ait eu une certaine érosion du plafond due à l'inflation au cours des périodes les plus récentes) tendent à correspondre à des valeurs de rémunération plus élevées simplement à cause de l'effet du plafond en soi (selon une vérification empirique). L'application d'un plafond commun fournit donc une mesure uniforme de la rémunération au fil des ans – à tout le moins pour les valeurs inférieures au plafond. En ce qui a trait à ce dernier point, il faut dire toutefois que cette uniformité est obtenue au prix d'un gauchissement général à la baisse des niveaux de rémunération moyens mesurés. De plus, lorsque le plafond est appliqué, les éventuels changements de la rémunération aux niveaux les plus élevés (c.-à-d. au-delà du plafond) ne sont pas observés et, par conséquent, sont ramenés à zéro, ce qui pourrait influer sur les comparaisons entre les années des niveaux de rémunération moyens, en particulier. Pour tenter de limiter le plus possible ce problème, il faudrait éliminer toutes les observations pertinentes, de façon à introduire une série d'erreurs systématiques concurrentes. Compte tenu de ces compromis et des choix connexes qui sont de (i) simplement utiliser les plafonds variables qui ont été appliqués aux données de chaque année, (ii) supprimer les observations posant problème (c.-à-d. les observations supérieures au plafond) ou (iii) appliquer un plafond commun aux données de toutes les années, la décision a été prise d'appliquer le plafond commun. En pratique, très peu de diplômés avaient une rémunération supérieure au plafond : jamais plus d'un demi pour cent de l'échantillon pour toute année donnée; par ailleurs, les essais ont révélé que ce nombre d'observations peut influer considérablement sur certains calculs et comparaisons, plus particulièrement parce que ces diplômés ayant une rémunération élevée tendent à être concentrés au sein de certains groupes niveau d'instruction-sexe, ce qui confirme l'importance de l'approche utilisée ici (c.-à-d. utiliser des plafonds communs tout en incluant les observations supérieures au plafond au niveau de ce plafond).

Annexe B

Conjoncture générale du marché du travail, 1982-1995

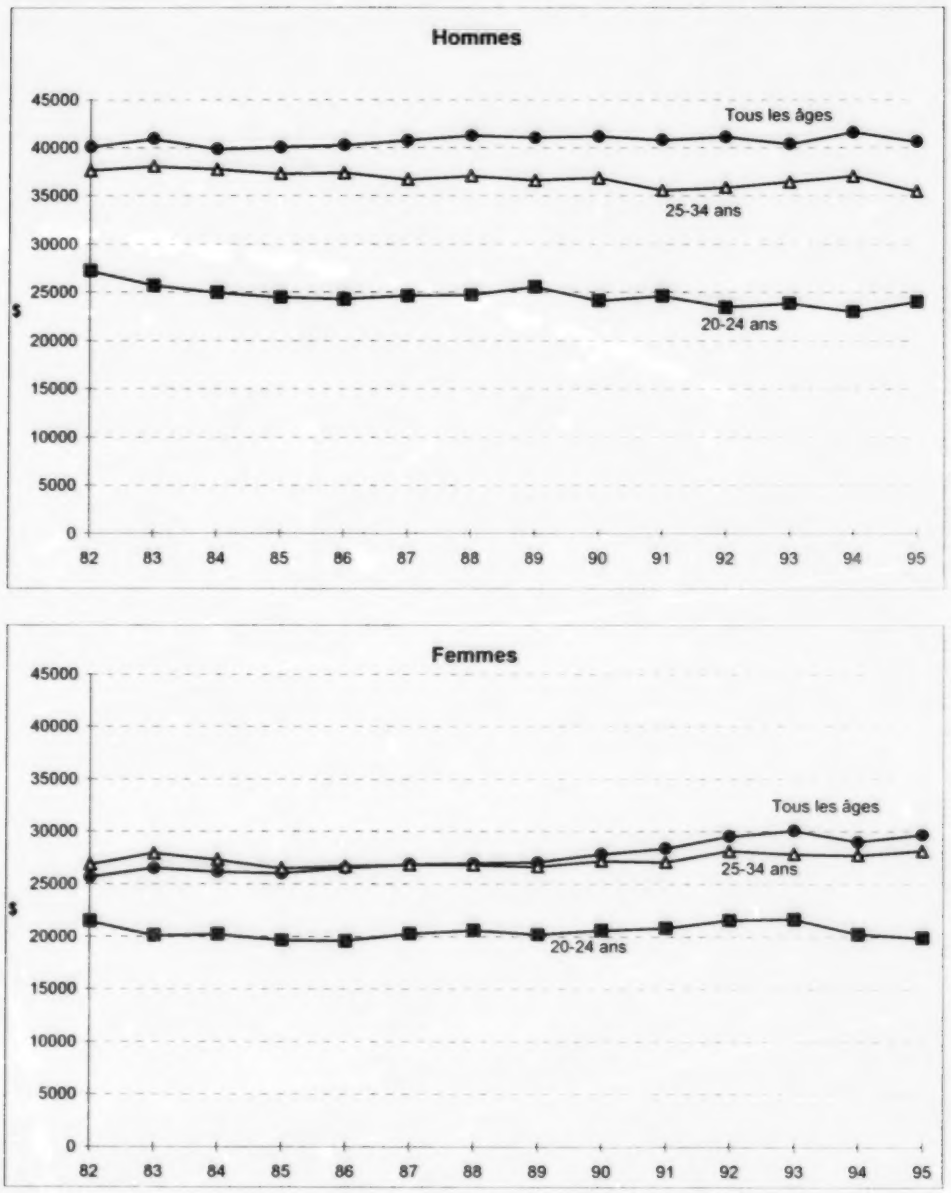
Figure A1 : **Taux de chômage**



Source : Revue chronologique de la population active, Statistique Canada, 71F0004XCB.

Annexe B (suite)

Figure A2 : **Rémunération moyenne des travailleurs à plein temps (en dollars constants de 1995)**



Note : Les données de 1983 selon le groupe d'âge sont basées sur les estimations fournies par la Section des enquêtes sur le revenu et le logement, Division des enquêtes-ménages, Statistique Canada.

Source : Gains des hommes et des femmes, Statistique Canada, n^{os} 13-217, 13-217S et 13-577S au catalogue, annuel, 1981-1982 et 1984-1995.

Bibliographie

Beach, Charles M. et George A. Slotsve [1996], *Are We Becoming Two Societies?* Toronto : Institut C.D. Howe.

Beaudry, Paul et David Green [1997], « Cohort Patterns in Canadian Earnings: Assessing the Role of Skill Premia in Inequality Trends », document polycopié, Département de la science économique, Université de la Colombie-Britannique.

Betts, Julian, Chris Ferrall et Ross Finnie, « Time to First Job – A Hazard Model Approach Using the National Graduates Survey », Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de travail à venir.

Finnie, Ross [1997a], « *Earnings Dynamics in Canada: The Correlation of Individuals' Earnings Over Time in Canada, 1982-1992* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de travail W-97-3E.c.

_____ [1997b], « *La dynamique de la rémunération au Canada : Répartition de la rémunération dans un contexte dynamique,1982-1992* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de travail W-97-3F.b.

_____ [1997c], « *La dynamique de la rémunération au Canada : La mobilité de la rémunération des Canadiens, 1982-1992* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de travail W-97-3F.a.

_____ [1997d], « Stasis and Change: Trends in Individuals' Earnings Inequality, 1982-92 », *Canadian Business Economics*, vol. 5, n° 4 (juillet-septembre/été), p. 84-107.

_____ [1999a], « *Une analyse dynamique de la transition de l'école au travail des diplômés de niveau postsecondaire au Canada* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-99-14F.

_____ [1999b], « *Rémunération des diplômés de niveau postsecondaire au Canada : changements dans la structure de rémunération au cours des années 80 et 90* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-99-12F.b.

_____ [1999c], « *La rémunération des diplômés universitaires au Canada par discipline : Années d'abondance, années de disette – une analyse longitudinale des premiers résultats sur le marché du travail des diplômés de diverses cohortes* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-99-13F.a.

_____ [1999d], « *La rémunération des diplômés universitaires au Canada selon la discipline : L'importance du domaine d'études – Analyse économétrique des écarts de rémunération entre les bacheliers* », Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-99-13F.b.

Finnie, Ross et Marie Lavoie [1997], « *The School-to-Work Transition of Engineering Graduates: A Cross-Cohort, Longitudinal Analysis of Four Major Decisions in the Engineering Career* », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-97-3E.

Finnie, Ross et Ted Wannell, « The Gender Earnings Gap Amongst Canadian Bachelor's Level University Graduates: A Cross-Cohort, Longitudinal Analysis », dans *Women and Work*, Richard Chaykowski and Lisa Powell (réd.). Montréal : Queen's-McGill Press, à venir.

Morissette, René et Charles Bérubé [1996], « *Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada* », Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche n° 94.

Morissette, René, John Myles et Garnett Picot [1995], « Earnings Polarization in Canada, 1969-1991 », dans Banting, Keith G. et Charles M. Beach (réd.), *Labour Market Polarization and Social Policy Reform*. School of Policy Studies, Kingston : Université Queen's, p. 1-20.

OCDE [1996], *Perspectives de l'emploi,* chapitre 4: « L'apprentissage du travail : les jeunes et le marché du travail dans les années 80 et 90 », p. 109-159. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

Picot, Garnett [1995], « What is Happening to Earnings Inequality in the 1990s? » *Canadian Business Economics*, vol. 5, n° 4 (octobre-décembre/automne), p. 65-83.

Riddell, Craig [1995], « Human Capital Formation in Canada: Recent Developments and Policy Responses », dans Banting et Beach, *op. cit.*, p. 125-172.

Zyblock, Myles [1996], « Inégalité et bipolarisation des revenus des particuliers : Une étude des tendances de sous-groupes de population au Canada, 1981 à 1993 », Développement des ressources humaines Canada, Groupe de la politique stratégique, Direction générale de la recherche appliquée, document de travail W-96-8E.